

3 1761 11766767 5





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117667675>



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

278

Government
Publications

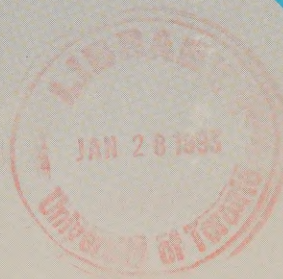
CAI
MI

-E-52

Annual Report

Employment Equity Act

1992



Employment Equity

Canada

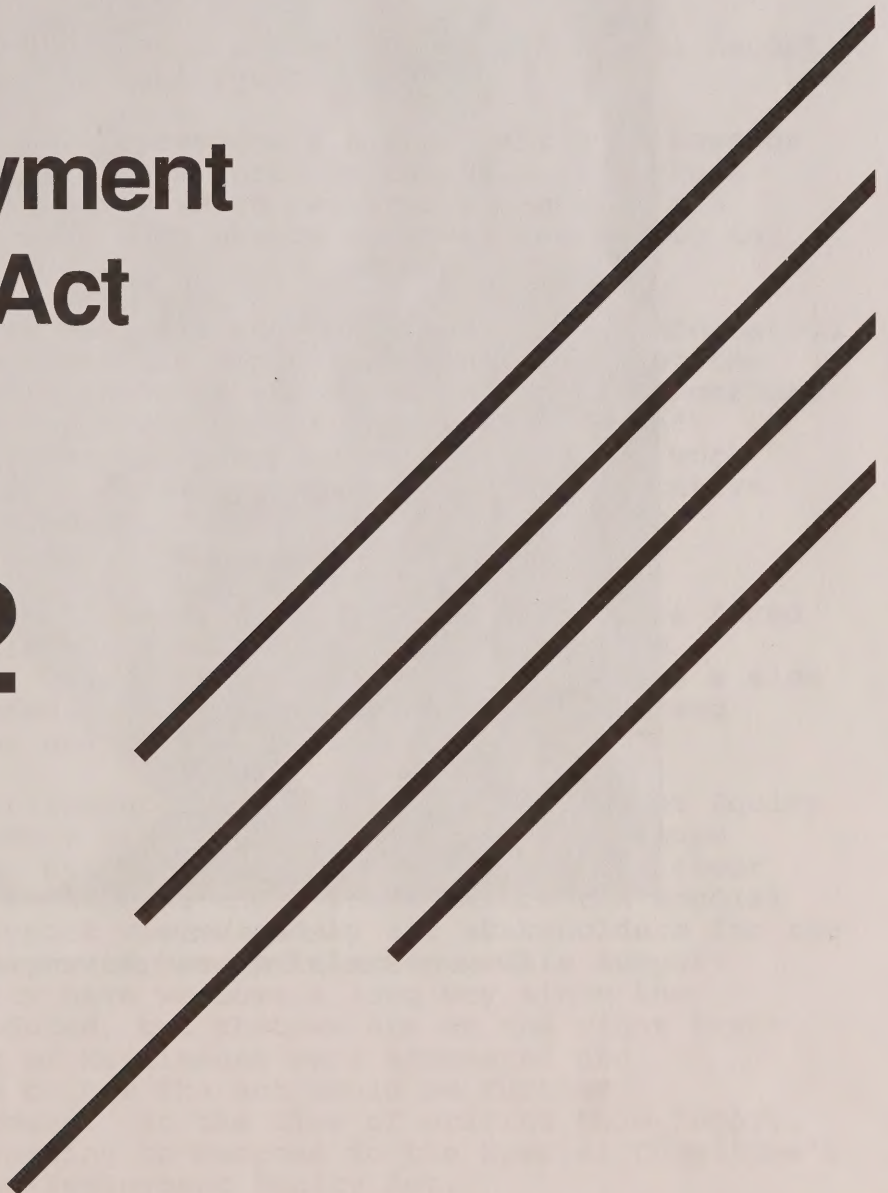


LM-185-12-92

Annual Report

**Employment
Equity Act**

1992





Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration



His Excellency
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It is with great pleasure that I present the fifth Annual Report to Parliament on the Employment Equity Act.

The Employment Equity Act represents a significant step towards achieving a representative work force in Canada. It marks a shift in labour market policy which requires pro-active and positive action by employers to ensure fairness and equity in employment.

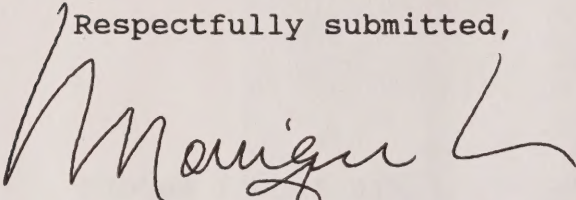
This Report provides an analysis and consolidation of information reported by employers under the Employment Equity Act for the 1991 reporting year. It includes an assessment of the numerical data submitted by 350 employers on the representation and distribution of designated group employees within their work forces. As well, information is presented on the qualitative measures and special efforts of employers in implementing employment equity programs.

Despite difficult economic conditions when many employers faced downsizing, they continued to make gains in achieving an equitable work force. The process of change, however, is a slow one, and we are reminded that it takes substantial time and effort to have lasting and meaningful improvements.

In 1991, the first Parliamentary Review of the Employment Equity Act was undertaken. Many interested individuals and groups representing business, designated groups and organized labour took the opportunity to express their views before the Special Committee. Strong support was voiced by all stakeholders for the principles and objectives of the legislation. This support indicates that not only have we come a long way since the legislation was introduced, but that we are on the right track. Nonetheless, a number of key issues were addressed and suggestions were made on how the Act could be further strengthened and improved. At the time of writing this Report, the Government is preparing to respond to the Special Committee's recommendations on the Employment Equity Act.

We must recognize and take pride in our accomplishments to date, while acknowledging that considerable work remains to be done. The development and implementation of employment equity plans and programs requires steady and concerted efforts. Let us continue to take up the challenge of achieving the goals of employment equity with determination and energy.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Monique Vézina'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'M' and a long, sweeping horizontal stroke at the end.

Monique Vézina

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
Introduction	1
Summary of Changes	7
1. Qualitative Measures and Good Faith Efforts	9
2. Setting the Context	17
3. The Designated Groups Profiles	23
Women	25
Aboriginal Peoples	31
Persons with Disabilities	37
Members of Visible Minorities	41
4. Assessment of Employers' Results	47
Appendix A: Notes on Data	A-1
Appendix B: Tables: The Designated Groups in the Work Force under the Act	B-1

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

If you require additional copies of this
annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

If you require an audio-cassette of
this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

©Minister of Supply and Services Canada 1992

Cat. No. MP1-4/1992

ISBN 0-662-59424-X

INTRODUCTION

The Employment Equity Act and the Federal Contractors Program (FCP) represent an important step in working toward a representative work force in Canada. Less than a decade ago, many viewed the notion of introducing mandatory employment equity legislation and policies directed at the private sector as innovative and daring. Now, however, the concepts of employment equity are becoming well understood and recognized as an important component in the way employers conduct their business.

Much has been learned in the first six years during which the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program have been in place. Employers, designated groups, labour organizations and government have all gained experience in the practical issues of designing and implementing employment equity programs. In addition, the amount of data collected on the work force has increased tremendously, given the five cycles of reporting under the Employment Equity Act. The Parliamentary Review of the legislation has provided a key opportunity for interested parties to draw on the knowledge, information and experience with this legislation, and to share views on how to improve its effectiveness.

Employment Equity and Competitiveness

Employment equity was initially seen as good social policy. Most people agree that it is unjust and unacceptable for a society to have individuals facing barriers to employment opportunities for reasons unrelated to ability. These people were underem-

ployed because they are women, aboriginal peoples, members of visible minorities, or persons with disabilities.

Fairness and social justice are undoubtedly key tenets of the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program. Yet, employment equity programs represent good economic policy as well. Barriers to individuals also create barriers to the economy. A representative work force that makes full use of available skills, talent and abilities, benefits not only designated groups but contributes to the effective functioning of the economy.

A number of factors are influencing business: global market competition is increasing, technologies are rapidly advancing, information is growing at a phenomenal pace, and the demand for skilled labour is rising. At the same time, Canada's birth rate is declining, and the traditional labour supply is shrinking. It is estimated that by the year 2000, two thirds of the entrants in the labour force will be members of designated groups. Employment equity programs provide employers with a flexible approach for responding to these changes, and a valuable tool for business planning.

Employers can attract and retain employees with the various skills they need by broadening the pool of qualified people through employment equity strategies. A diversified work force encourages investment from other countries and promotes the production of goods and services for new markets. In addition, employment equity measures can contribute to overall employee satisfaction and greater productivity.

The Operation of the Employment Equity Act

The Employment Equity Act was proclaimed in August 1986. At that time, the Legislated Employment Equity Program was set up within Employment and Immigration Canada (EIC) to administer, implement and monitor compliance with the new legislation. The Act applies to federally regulated employers with 100 or more employees, covering employers primarily in the banking, communications and transportation industries. In 1991, the legislation covered 353 employers employing more than 617,000 people. The number of employers subject to the Act fluctuates slightly from year to year as a result of changes in the number of employees or business activities.

The purpose of the legislation is to ensure that members of designated groups, namely women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, are afforded equitable employment opportunities and benefits which are consistent with their skills, abilities and potential. The Act requires that employers develop and implement employment equity programs to achieve a representative work force. Requirements include preparing an employment equity plan with goals and timetables, identifying and removing employment barriers, instituting positive policies and accommodating employees' physical, cultural and other differences. Employers were given two years to set up their systems and begin reporting annually to EIC beginning in 1988.

Monitoring

EIC performs a number of monitoring functions to assess the progress employers have achieved under the legislation. Employers' annual reports are verified and analysed and followed up on a case-by-case basis. A unique feature of EIC's monitoring activities is assessing the reports of individual employers and ranking the progress of each employer in achieving a representative work force. Employers who need to improve their performance are identified and follow-up action is taken to help them to do so.

As required by the legislation, EIC ensures that the public has access to all employers' reports by distributing them to libraries across Canada and making them available for purchase.

EIC also facilitates public scrutiny both by training designated group organizations to analyse employers' results and by responding to requests for special analyses.

Compliance

EIC ensures that employers comply with the requirements of the Act to the fullest extent possible under the framework of the legislation.

The verification of employers' reports plays a key role in ensuring that they comply with the Act. The process goes beyond simple number crunching. It provides a rich source of information on many aspects of employers' employment equity programs and initiatives.

During the verification process, EIC analyses each employer report. It considers the representation and salary distribution of each designated group and year-to-year variances. Information is sought from employers on increases or decreases in designated group populations. This provides a clear picture of the evolving profile of their work force and the specific challenges they may encounter in implementing employment equity and complying with the requirements of the Act.

Employers have co-operated thoroughly in this process by providing EIC with all the information requested. In turn, this information has often led to an active follow-up by employment equity regional consultants or national headquarters staff to help and guide employers in complying with their obligations under the Act.

All 353 employers subject to the Employment Equity Act have filed their annual report for reporting year 1991. Where reports did not comply entirely with the legal reporting requirements, employers have agreed to submit the appropriate amendments. In a few cases, submitting amendments was not practical. These reports have been identified as "not complying entirely with the reporting requirements." Corrections to some other reports were received too late for printing. In these cases, the reports are available from the Employment Equity Branch.

Identification of Designated Group Members

EIC has taken an active approach in identifying designated groups to ensure that employers comply fully with the legislation. Concerns about the self-

identification process have emerged at various levels. EIC's verification of employers' reports have identified statistical and definitional questions, such as dramatic increases reported by a few employers in the number of persons with disabilities. These were largely attributable to having identified more of their employees. Employers also raised concerns about the low rate of self-identification by designated groups.

In 1990, Disabled People for Employment Equity (DPEE) formally alleged that certain employers had not been using all criteria prescribed by law, which may have inflated the reported level of representation. In 1991, two national employers — the Bank of Nova Scotia and the Toronto Dominion Bank — launched a court action, submitting that the definition of persons with disabilities in the Employment Equity Regulations improperly restricts the meaning of persons with disabilities and, in effect, excludes employees who are properly placed and suitably accommodated on the job.

In order to respond to concerns about the identification of designated groups and ensure compliance with the Employment Equity Act, EIC initiated an in-depth study. Letters were sent to all employers covered by the Employment Equity Act requesting information on the process. It asked about the tools they used to identify designated group employees in their work forces.

Case by case follow-up was then carried out with 111 of these employers. Employers were offered individualized guidance on how they might clarify their questionnaires or related documents, improve communication and increase response rates while ensuring that self-identification remains voluntary. In some cases, EIC advised employers that their self-identification questionnaires did not use the criteria set out in the Regulations. Consequently they were asked to change the questionnaires and re-survey their work force.

In March 1991, EIC distributed an information Bulletin to employers and designated group and labour organizations reaffirming the legal criteria that employers were to use in identifying designated group employees. EIC also prepared draft guidelines on the identification of designated group employees and draft sample self-identification questionnaires. These were used in consultation with national employer associations and national organizations representing persons with disabilities.

In addition, EIC commissioned an independent assessment of the degree to which the Employment Equity Act definitions corresponded with Health and Activity Limitations Survey (HALS) data and the effect of any disparities. As a result, further refinements are being made to the process for compiling data from the 1991 census information.

EIC is continuing its efforts and activities to resolve issues and concerns on the identification of designated groups.

Federal Contractors Program

EIC is also responsible for administering the Federal Contractors Program (FCP). The FCP requires that employers with at least 100 employees who bid on federal goods and services contracts certify their commitment to employment equity. Those certified employers become certified contractors who are obliged to develop and implement an employment equity program when they receive a federal contract worth \$200,000 or more. The employment equity program must comply with stipulated criteria. To date, 1348 employers representing over 1,111,258 employees have certified their commitment under the FCP.

To monitor employers' progress in meeting their commitments, EIC compliance officers conduct compliance reviews. Although the Federal Contractors Program does not require employers to file annual reports, compliance officers request them to submit documents on a periodic basis. Officers also visit employers' premises to assess their efforts in meeting 11 planning and implementation criteria stipulated by the Program.

Compliance decisions are based on information obtained from senior management through discussions and written submissions and from interviews with organized labour representatives and non-union staff. When an employer's progress or efforts are judged unsatisfactory, compliance officers negotiate remedial actions and acceptable deadlines with senior management before making a final determination. If it is finally decided that an employer is not complying with the terms of the Federal Contractors Program, Employment and Immigration Canada negotiates with Supply and Services Canada (SSC) and other contracting departments to impose sanctions affecting the contractor's bidding privileges with the federal government.

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Some 706 employers are subject to reviews under the Federal Contractors Program. Of these, 260 are currently under review. Another 355 have been reviewed at least once and found in compliance. Since the program was introduced in 1986, sanctions for non-compliance have been imposed on four employers. To date, three of these have taken the corrective actions stipulated by compliance officers and have had their privileges to bid for federal contracts reinstated. In addition to those found to be in non-compliance after review, four contractors have formally withdrawn their commitment before undergoing a second review. Accordingly, they have been decertified and have had their bidding privileges revoked. Not one has yet renewed its commitment or contacted the Federal Contractors Program to negotiate recertification.

Merit Awards

This year, the Federal Contractors Program held the third annual awards ceremony. Merit awards are presented every year to employers in recognition of exemplary efforts to implement employment equity programs. The merit award winners of 1992 were: **Canadian Pacific Forest Products Limited, Digital Equipment of Canada Limited** and **Ontario Hydro**.

Canadian Pacific Forest Products Limited, an employer in the pulp and paper industry, has demonstrated a solid commitment to implementing employment equity. Despite adverse conditions that have necessitated downsizing the company has carried out a number of initiatives which have resulted in excellent representation of all designated groups within its work force. For example, CP Forest Products has instituted a comprehensive communications strategy to promote employment equity objectives. It has also included designated group members on employment selection committees, installed access ramps and removed physical barriers and instituted employee and family assistance programs. The company has actively recruited members of designated groups, revised the requirements for entry-level jobs and developed anti-harassment policies.

Digital Equipment of Canada Limited has also accomplished much in instituting employment equity. In spite of a substantial decline in the number of employees, the company has achieved proportional

increases of designated group members. Digital has special program initiatives such as outreach recruitment¹ for members of designated groups, provides language training, and requires that all leased buildings are accessible to persons with disabilities. Digital uses job sharing, flexible time, job coaching, networking, career development planning, and awareness training as important strategies for achieving its employment equity goals.

Ontario Hydro has mounted extensive initiatives to enable it to develop and retain a representative work force. The corporation's Senior Vice-President has taken a leadership role in eliminating barriers to employment. A broad communications program, which informs employees of the organization's employment equity policies, has also been extended to post-secondary institutions. The corporation has an Aboriginal Awards Program. It also has employment equity committees. These are made up of a cross-section of designated group members. Other innovations include providing group training for women in maintaining power lines, surveying women engineers within the organization to identify possible areas of systemic and attitudinal barriers, participating in seminars on increasing the number of women in engineering, establishing numerous programs to attract women, and employing a full-time aboriginal officer to provide awareness training to aboriginal communities and Ontario Hydro officials.

In addition to announcing the three merit award winners, the Federal Contractors Program also announced the certificate of merit winners for 1992. These employers were **Université Laval, Connaught Laboratories Limited, Beaver Foods Limited, Pictou Industries Limited, the University of British Columbia, General Motors of Canada Limited, DW Friesen/Friesen Printers, and Honeywell Limited**.

Certificate of merit winners have carried out innovative activities on behalf of designated group members. Activities range from providing training to selected designated group members — such as aboriginal peoples — so that they might qualify for skilled trades positions, to instituting outreach recruitment activities and developing performance criteria for evaluating of company managers, efforts in hiring, training and promoting designated group members.

¹ Outreach programs involve special efforts to include disadvantaged individuals who might not otherwise have access to the employment opportunities available. The general objective is to improve, with the help of community-based agencies, the employability and access to employment of persons experiencing special difficulties competing in the labour market.

Providing Assistance

EIC carries out a variety of activities to ensure that the two mandatory employment equity programs operate effectively. These activities cover three key areas: information and promotion, consultative services, and data development and dissemination.

Information and Promotion

EIC has produced many documents that detail the requirements of the Employment Equity Act and Regulations and explain the "how to's" of employment equity planning. Self-help manuals for employers have been prepared and a computerized employment equity reporting system has been developed. The Federal Contractors Program also produces specialized materials to help contractors understand and meet the 11 criteria for compliance with the program.

This year, EIC published "Towards Equity," a document that provides an overview of some of the positive steps employers have taken in implementing employment equity programs. "The Employment Equity Act: 1987 to 1990" was also published, which provides a statistical overview of the changes in employers' results during the first four years of reporting. These materials serve a wide audience, including employers under the Employment Equity Act or Federal Contractors Program, other employers who are implementing employment equity on a voluntary basis, designated groups, labour organizations and other levels of government within Canada and abroad.

Consultative Services

Another major way in which EIC ensures implementation of the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program is by providing guidance and assistance through consultative services across the country. Regional Consultants provide advice and training to employers and other groups to help them develop, implement and improve employment equity programs.

EIC co-ordinates meetings and conferences aimed at sharing information, and further developing strategies for implementing employment equity. Regional EIC consultants have also developed a network of people involved in implementing employment equity to develop and exchange ideas and develop strategies for its implementation.

Data Development and Dissemination

EIC is responsible for developing data on the availability of designated group members in the labour market, and for providing these data to employers, labour, designated groups and others. Employers must have this information to set appropriate goals for employment equity; government and the public also need it to assess the progress being made under the Act.

EIC also collaborates with other federal departments and agencies by participating on the Interdepartmental Steering Committee and Working Group on Employment Equity Data. These Committees provide direction and act on issues such as improving the quality of employment equity data, developing and testing survey questions and instruments, and reviewing the comparability of data and definitions. These coordinated efforts have resulted in improved data on designated group members.

Working With Others to Promote Employment Equity

EIC has formed close links and co-operative working relationships with various groups and organizations working to promote employment equity:

- **The Job Accommodation Network:** EIC has direct links with the Job Accommodation Network. It provides information to employers on what types of accommodations suit persons with disabilities.
- **Pathways to Success:** The Aboriginal Employment and Training Strategy was endorsed by both EIC and Aboriginal groups in November 1990. The strategy guarantees partnerships between aboriginal peoples and EIC. It works to ensure that the employment and training priorities of the Aboriginal community are addressed.
- **National Aboriginal Management Board (NAMB):** Established in late 1990, the Board considers EIC policy and programs as they apply to aboriginal peoples. NAMB responsibilities include: proposing adjustments to existing national policy on aboriginal training; employment programs and services; monitoring and evaluating the effectiveness of the joint process for managing aboriginal human resource and labour market

development; and determining how best to support innovative projects aimed at developing the aboriginal labour force that have potential national implications.

Regional (Territorial) Aboriginal Management Boards were established in 1990-91. Local Aboriginal Management Boards were set up in 1991.

- **The Canadian Committee on Employment and Disabilities:** The Committee is another way in which EIC co-operated with representatives of designated groups. In 1990-91, EIC supported the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPHO) in a study that identified concerns of persons with disabilities. The study made recommendations on how to deal with these matters. The Canadian Committee on Employment and Disabilities was formed in the fall of 1991 to act on those recommendations.

Parliamentary Review of the Employment Equity Act

In accordance with section 13(1) of the Employment Equity Act, a Parliamentary Committee was formed in 1991 to conduct “a comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of those provisions.” This review — the first of the Act — was a significant event in its evolution. The review process has provided an opportunity to look closely at the operation of the Act and its achievements thus far. It identified where the Act could be changed to be more effective in achieving a truly representative work force.

In preparation for the first Parliamentary review, EIC issued a discussion paper and held a series of consultations across the country with individuals and groups with an interest in employment equity. These consultations produced an exchange of ideas and a number of recommendations which EIC then used to draft a preliminary report for the Parliamentary Committee. The report, entitled “Consultations,” completed in December 1991, dealt with key issues such as the coverage of the Employment Equity Act; employment equity plans, goals and timetables; the role of unions; reporting requirements; monitoring and enforcement; and the administration of the Act.

During its review, the eight-member Special Committee of the House of Commons heard from 46 witnesses and received an additional 58 written

submissions. Many of the concerns voiced during the earlier consultation process were repeated to the Committee. Employment and Immigration Canada followed the proceedings of the Special Committee with great interest. Many groups and individuals stepped forward to articulate their views on the legislation. Although diverging opinions were expressed on certain matters, there was a clear consensus that this type of legislation is important. It is evident from the representations to the Committee that employment equity is recognized not only as good social policy but as good economic policy as well. As the Canadian Bankers' Association said in its brief to the Special Committee, “It makes good business sense to tap all pools of labour market potential — including groups of people who, historically, have not been part of the economic mainstream.”

Despite the general support for the objective and principles of the legislation, witnesses also called for substantive changes to make the Act more effective. Designated groups expressed concern and frustration at the slow rate of progress to date. Many groups felt that public scrutiny of employers' results is not enough to ensure satisfactory progress and that an effective monitoring and enforcement mechanism is needed. All witnesses stressed the need for partnerships, public education and training. Labour organizations want a more active role, and employers want to be viewed as partners — not as adversaries. There was also a strong call for the federal public service to be subject to the same requirements as employers under the Act and that the results of the government's employment equity efforts be publicized.

The Special Committee tabled its report, “A Matter of Fairness,” in the House of Commons on May 14, 1992. The report makes thirty-one recommendations covering five major subject areas: the scope of the Employment Equity Act, implementing employment equity, reporting requirements, enforcement of the Employment Equity Act and a National Employment Equity Strategy.

Government Response

As this Annual Report was being written, EIC was working closely with other federal departments in reviewing the Special Committee's recommendations. The fullest consideration is being given to these recommendations.

SUMMARY OF CHANGES

Many employers reported that the recession has continued to adversely affect their operations and has reduced the opportunities for change within their work forces in 1991. Employers also reported that they have filled a much larger proportion of their job openings internally. Despite these constraints, there were several indications of improvement for each of the designated groups.

- The reported representation of each of the four designated groups improved slightly in 1991:
 - The representation of women increased from 43.74% to 44.11%. It is now about the same as it was for the Canadian labour force (44%) at the time of the 1986 Census.
 - The representation of aboriginal peoples increased from 0.85% to 0.96%.
 - The representation of persons with disabilities increased from 2.39% to 2.50%.
 - The representation of members of visible minorities increased from 7.09% to 7.55%. This is slightly higher than it was for the Canadian labour force (6.3%) at the time of the 1986 Census.
- The net effect of hirings and terminations contributed to increasing the representation of women, aboriginal peoples and members of visible minorities.
- The representation of the designated groups increased slightly in several occupational groups:
 - The representation of women increased in nine out of 12 occupational groups.
 - The representation of aboriginal peoples increased in 11 out of 12 occupational groups.
 - The representation of persons with disabilities increased in 10 out of 12 occupational groups.
 - The representation of members of visible minorities increased in 11 out of 12 occupational groups.
- The Assessment of Employers' Results indicates which employers have improved the situations of the designated groups through hirings and promotions in 1991. These employers were given an "a", as noted below.
 - 114 employers received an "a" for the progress of women;
 - 38 employers received an "a" for the progress of aboriginal peoples;
 - 24 employers received an "a" for the progress of persons with disabilities;
 - 88 employers received an "a" for the progress of members of visible minorities.
- Many employers described their initiatives in support of employment equity:
 - Special efforts to attract and retain members of designated groups continued despite economic constraints.
 - Special projects were undertaken to train and accommodate members of designated groups already in their work force.

QUALITATIVE MEASURES AND GOOD FAITH EFFORTS

INTRODUCTION

The Employment Equity Act requires federally regulated employers to prepare and carry out action plans to achieve a work force in which designated group members are fairly represented. This chapter highlights the steps that employers have taken toward this objective, for the reporting year 1991, as part of their action plans to achieve employment equity goals. These measures are examples of innovative ideas that other employers across the country may wish to consider.

An extensive public consultation process led up to the Parliamentary Review of the Employment Equity Act. Those with an interest in employment equity emphasized that they would need qualitative information, in addition to quantitative data, in order to get a comprehensive, accurate picture of how employers were progressing toward employment equity goals.

The importance of reporting qualitative information was reaffirmed in written submissions and testimony to the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act.

This chapter is based on information contained in the executive summaries of employers' annual statistical reports and special reports that they voluntarily submit. Initiatives are grouped according to the following six broad categories:

Recruitment Systems

Corporate initiatives and programs to broaden the recruitment pool and increase representation of designated group members.

Training and Development

Initiatives aimed at promoting and improving the occupational distribution of designated group employees.

Reasonable Accommodation

Employment policies, practices and support mechanisms intended to accommodate the differences of designated group employees.

Creating an Equity Environment

Activities that foster a work environment which is conducive to employment equity.

Communication

Communication strategies that contribute to achieving a positive equity environment.

Constraints

Constraints and restrictions reported by employers that have affected their employment equity programs.

1. RECRUITMENT

Employers continued to use and build upon recruitment initiatives to attract qualified designated group applicants.

In the area of outreach recruitment, more employers established contacts with employment centres, government departments and consulting firms that maintain current information on the availability of qualified designated group candidates. These data banks are useful for smaller companies who do not have the resources to develop these information systems on their own.

Many employers continue to access applicants from designated groups through advertising in newspapers directed at particular communities. They advertise with designated group organizations, on community and ethnic television channels and on radio. This advertising is delivered in the language of the targeted audience.

Employers continue to encourage high school and university students to pursue industry-related fields of study by delivering presentations at career fairs and schools, and by offering an array of scholarships. Employers increasingly recognize and value the "transferrable" skills and abilities of job applicants. These are proficiencies that applicants have acquired through experience in other milieus which they can use in a new job. By recognizing transferable skills and abilities, employers avoid placing designated group members, who lack direct industry experience, at a disadvantage.

Once attracted to a particular company or industry, designated group applicants have received support and guidance from employers through initiatives such as trial interviews or "job shadowing" opportunities. Job shadowing refers to the practice of learning a job by following experienced staff around as they perform their work.

Many companies have also participated in the government-sponsored "Face-to-Face" Program, which allows a mutual learning experience for employers and persons with disabilities. Several managers of one telecommunications company participated in a mentorship program that helps persons with disabilities improve their job-search skills.

Some employers have designed pre-employment courses to increase the knowledge and skill level of job seekers. This year, more companies reported on the results of these training initiatives. For example:

- In the mining industry, one company sponsored a pre-employment training program to prepare aboriginal people for employment as mill and mine operators, labourers and chemical lab technicians. To date, the company has hired 70% of those participating in the program.
- Many of the major banks continued or expanded support for developing the job-readiness skills of designated group members. One program, developed with a Montreal immigrant women's organization, aims to improve the entry level competence of these job seekers through a combination of classroom instruction and on-the-job experience. The bank hired seven students who graduated in 1991.

Employers have continued to provide summer placements for young designated group members. These short-term employment opportunities are often related to the person's field of study or employment aspirations. They also provide employers with a pool of potential recruits from designated groups. For example:

- One of the major banks continues to offer an internship and scholarship program for aboriginal university students. Components of this three-month summer program include cross-cultural training, an appreciation of financial career options and a scholarship linked to performance. Expanding to six universities next year, this program offers a solid base for attracting aboriginal candidates in the future.
- One mining company hired 32 aboriginal students from northern Saskatchewan high schools to work in various mining occupations.

Employers reported on the success of internship, apprenticeship and work placement programs. These programs are designed to build upon the existing abilities and aptitudes of candidates. They provide a secure environment within which candidates can get

Qualitative Measures and Good Faith Efforts

the knowledge and skills they need for particular jobs. Often, employers develop programs in co-operation with governments, educational institutions, designated group agencies, or private associations. For example:

- One communications company, along with a provincial ministry, sponsored a skilled-trade apprenticeship program for women. Two women were chosen from an eight-week training session to continue on-the-job apprenticeships for another 12 months. This employer hopes that the investment of time and money will result in "life-long employees that are company-trained."
 - A broadcasting company offered a program that permits aboriginal candidates to apprentice with a manager for as long as one year. In one example, an aboriginal woman served as a part-time editorial trainee working with the support and guidance of a company manager. During 1991, this person secured a regular part-time editorial position with the company. She now acts as mentor for new internship participants.
 - One bank hired more persons with disabilities by instituting several successful internship, work placement and on-the-job training programs. Through one of these initiatives, co-ordinated by the city of Calgary's Vocational Services Department, two persons with disabilities were trained and hired.
- This year, many employers reported that they have focused on improving the recruiting skills of their human resources staff.
- Many of the major banks worked co-operatively with the Canadian Hearing Society's workshop "Hiring Deaf and Hard of Hearing Individuals." This training was designed to provide line managers and recruiters with interviewing tips and information on how to make the best use of interpreters' services.
 - One employer developed a unique method of ensuring a constant pool of job-ready designated group members. Through an initiative called the "Peer Recruitment Program," employees assume temporary assignments with the human resources

department to review resumes, pre-screen individuals, and check references as required. This program has increased the managerial skills and awareness of employment equity issues among participants.

Some employers have received public recognition for their contributions to the recruitment of designated group members. The following is a sample of the awards presented during the year:

- For its vigorous efforts in developing leading-edge programs and services during 1991, **Federal Express Canada Ltd.** received the recruitment advertising award presented by the Human Resources Professional Association of Ontario. As well, this company was named by the Financial Post as one of the 100 best companies to work for in Canada.
- The Manitoba senior vice-president and general manager of the **Royal Bank of Canada** received the **Ivan Ahenakew Award** from the Interprovincial Association on Native Employment (IANE) for "approaching community organizations and building the strongest ties with the native community of any banker in the country."
- For its success in implementing an entry-level computer training program and hiring two disabled persons, a Toronto branch of **The Toronto Dominion Bank** received the **1991 ACT** (Alternative Computer Training for the Disabled) **Certification of Appreciation Award**.
- For its efforts in providing work placements for people with disabilities and in building employer awareness, **The Bank of Nova Scotia** received the **Exceptional Commitment Award** from the National Access Awareness Committee in New Brunswick and Prince Edward Island.

2. TRAINING AND DEVELOPMENT

Employers reported an increased concentration on training and internal recruitment initiatives. These initiatives focus on improving employee performance in current positions. They enable employees to acquire the skills and knowledge they need for future advancement. Employers recognize that these

initiatives are important elements in maintaining and building a progressive work force.

Employers within all industries report that the changing workplace demands that employees acquire broader employment skills. To accommodate individual training needs, employers continue to improve access to basic communication skills training and upgrading opportunities for their employees. For example:

- One Crown corporation has instituted a program aimed at increasing the on-the-job proficiency of its employees. This initiative involves professionally assessing the literacy of employees and developing training programs to meet individual needs.
- One company described the success of a union-management arrangement with a community college. This initiative offers employees a seven-month course in computer programming to prepare them for promotion opportunities. This year, 50% of the program participants were non-management. These candidates now qualify for future openings in management programming positions.

Employers continue to promote the upward mobility of their staff. With succession or career planning and employee counselling programs, employees can determine what skills they need to maximize their aptitudes and realize their aspirations. These programs are designed to reduce barriers such as sex-role stereotyping, peer pressure, and the lack of information on how to advance toward better jobs in an organization.

Many companies reported that they had expanded employment equity management or supervisory training initiatives. For example:

- In co-operation with a professional training institute, one of the major banks developed a custom-designed course in sign language. Those attending the course included managers, human resources consultants and co-workers of hearing and speech-impaired employees.
- A large transportation company incorporated a video-based workshop on "Managing a Diverse Work Force" into the company's Supervisory Development Program.

Employers continue to use developmental assignments or bridging opportunities to help designated group members to transfer to other positions within their organizations. They are providing the counselling, encouragement and information that employees need to shift from traditional to non-traditional occupations.

- One Crown corporation provided expenses for an aboriginal employee to spend one year overseas to acquire on-the-job training and experience in museum conservation techniques.
- One telecommunications company offered a bridging program with a strong counselling component that launched 48 women into the Skilled Crafts and Trades Workers occupational group.
- A transportation company offered a mentorship component in its bridging program. This feature helped three women to complete their transition into managerial positions never before filled by women.

At a more general level, employers within the banking and broadcasting sectors are developing co-operative programs that provide specialized training for designated group members.

The major banks acknowledge their difficulty in attracting aboriginal persons and visible minorities in some parts of the country. In addition to launching strong communications and recruitment efforts, these employers continue to provide co-operative training initiatives to reduce employment barriers. For example:

- A few of the major banks participated in a tripartite initiative with Employment and Immigration Canada (EIC) and a major university to provide unemployed black high school graduates with employment skills specific to the banking industry. The banks provide work experience for a one-year period.

Many broadcasting occupations require industry-specific skills and abilities. Employers are aware that few educational institutions are equipped to offer training that keeps pace with this rapidly changing industry. There is a current shortage of qualified applicants including members from the designated

Qualitative Measures and Good Faith Efforts

groups. To improve designated group access to jobs in broadcasting, some employers are working with community colleges and agencies to develop industry-specific training. For example:

- One employer developed a community channel TV diploma program with a local community college. This company donates studio time and technical equipment for designated group students enrolled in the program.
- A broadcasting company worked with an urban community college to develop an aboriginal media studies program. The employer helped to develop the program curriculum and provide hands-on work experience. During 1991, five aboriginal students received training through this one-year program.

On an industry-wide basis, the Canadian Association of Broadcasters and Employment and Immigration Canada have entered into a comprehensive study of the broadcasting sector. One of the main objectives of this study is to examine partnerships between the industry and educational institutions and determine the special training needs of designated group members. This study will identify industry occupations in which members of designated groups are underrepresented. It will also identify industry-wide barriers that hinder the employment of designated groups and propose specific steps to overcome them. The recommendations of this study will provide the groundwork for various players throughout the industry to develop recruiting, training and retaining initiatives for designated group members.

3. REASONABLE ACCOMMODATION

Employers recognize that it is no longer acceptable to assume that employees with special needs will simply "have to fit in" to their organizations. This year, many employers reported on initiatives that supported persons with disabilities and employees with families.

To ensure access and a barrier-free work environment for employees with disabilities, most companies confirmed their commitment to retrofit existing buildings. Several employers reviewed their facilities to identify what modifications were needed and developed action plans to promote accessibility.

Many employers used the Job Accommodation Network (JAN). This telephone consulting service has a data bank containing thousands of examples of how employers have successfully accommodated their workers with disabilities.

Some employers have also established internal accessibility committees to help find the most appropriate ways to meet individual technical needs and to resolve issues related to attitudinal barriers. Employers noted the valuable insight and problem-solving contributions of physically disabled employees who have participated on these committees. In one example, a physically disabled employee provided training on physical accessibility in the workplace for company employees. Companies have also described the role that proactive rehabilitation programs and health and safety committees can play in assessing and accommodating the needs of physically disabled employees. Outcomes included the installation of special technical equipment or a transfer to another work location with better access to personal support.

- Some employers provide additional assistance in the form of supplementary health insurance policies. These policies cover items ranging from specialized telephone repair to veterinary bills for guide dogs.
- One Crown corporation described its union-management agreement on special accommodation. Physically disabled employees are now given first opportunity to work at a limited number of "light duty" jobs, regardless of seniority. For this employer, an employee's degree of disability takes precedence over the usual seniority provisions.

Companies are actively promoting an image of "family-friendliness" as they accommodate the domestic responsibilities of their employees.

One company is participating in a comprehensive study with three Ontario universities to determine the extent to which employees experience problems balancing domestic and work responsibilities.

Other employers are implementing ways to help employees with child and elder care obligations. Some employers are assisting employees by providing educational sessions on parenting skills, or creating support systems. Other companies are

considering resource or referral programs. One employer reported responding to more demand for child care by relocating the child care centre so that it could accommodate twice as many children. Other employers are giving women returning from maternity leave the option of working part-time to ease the transition period.

This year, companies reported that they had been involved in various committees and task forces established to accommodate the special needs of their work force. One of the major banks is involved in a study on work force diversity. This study intends to identify the strengths and deal with concerns expressed by staff and management in relation to diversity issues. A transportation company is involved in research projects to analyse the current situation of Women in Trades and Technology within the organization.

The efforts of some employers in the area of reasonable accommodation have been publicly recognized. For example:

- The **Royal Bank of Canada** received the Manitoba CNIB's **Regional Award of Recognition** for making its offices accessible to people with poor vision. It also received the **Award of Recognition** from the Toronto Canadian Hearing Society (TCHS) for its increasing use of signers and its sponsorship of TCHS projects promoting greater awareness and understanding of the needs of hearing-impaired employees.
- As well, **Canada Post Corporation** received the **Employer of the Year Award** from the Ontario Ministry of Community and Social Services for contributing the most to hiring and integrating persons with disabilities.

4. EQUITY ENVIRONMENT

Employers reported taking many steps to develop a corporate climate favourable to implementing employment equity.

Some employers who have had limited recruitment and promotion opportunities concentrated more effort on improving their work environment to make it more supportive of designated group members. Other employers strove to sustain and improve their employment equity efforts of previous years.

More and more employers are recognizing the everyday pressures that employees must deal with, especially in difficult economic times, and the effect that economic uncertainty has on the workplace. Employers in all industries are providing various types of counselling through employee assistance programs. One employer provides employees with access to a confidential 24-hour support line to help employees resolve financial, personal, or work-related problems.

Employers are also implementing educational assistance programs through which employees can upgrade their skills and receive time off for study and have their tuition fees reimbursed.

A few employers are improving their organizational climate by encouraging their employees to voice their concerns, opinions, or comments either through various internal committees or networks, or directly to management.

Employers continue to report efforts to review their employment systems. They have examined their policies and practices to see if they result in systemic discrimination and have made changes where needed. They have reviewed and reclassified positions and have introduced new job evaluation processes and standardized performance appraisals. Other employers have modified their hiring practices by either updating their selection criteria, or using panel interviews that include one member of a designated group. Some employers have analysed the physical demands of certain jobs as part of identifying essential qualifications for vacant positions.

One employer cancelled a Management Transfer Agreement system which had obligated employees to return to their original positions after developmental assignments. A systems review found that the procedure had hindered the advancement of designated group members. The employer now allows employees to determine their own career paths independent of supervisory influence.

5. COMMUNICATION

Many employers have emphasized communication to promote a better understanding of employment equity issues. Employers have carried out initiatives that target their employees and the general public.

Qualitative Measures and Good Faith Efforts

Internal

Employers are using various sensitizing activities within their organizations, as well as internal newsletters, posters and internal correspondence to promote employment equity. One employer who was hiring a visually-impaired trainee publicized the hiring in an employee newsletter. The employer felt that this approach would both increase staff awareness and acceptance and help ease the integration of designated group members into the workplace.

Training and awareness workshops continue to be a popular way of helping employees to deal effectively with the changing work force. Some employers are providing information on the skills, aspirations and challenges experienced by individuals with disabilities. Others are holding sessions to give employees training in accommodating cultural, physical and other differences. For example:

- An employer in banking has established a Native Focus Group made up of native people who meet with the employer to discuss concerns about their integration into the workplace. A human resources professional ensures that problems are dealt with and that any recommendations are acted upon.

Some employers organize activities to foster an awareness and understanding of various cultures, abilities and other employment equity issues. They have issued pamphlets and held seminars and conferences for events such as International Women's Day, National Access Awareness Week, Quebec Multiculturalism Week and the International Day for the Elimination of Race Discrimination.

- One Crown corporation commemorated its 2nd Annual Employment Equity Week by organizing various activities across the country. In addition to information sessions and presentations, the activities included an employment equity writing contest for the children of employees, a contest for the best employment equity slogan, and an ethnocultural luncheon attended by representatives of various associations and government officials.

External

Employers participated in a variety of activities to increase public awareness of employment equity.

Many employers sponsored or participated in exhibits and career fairs. The "People in Motion" exhibition, and "Rehabex '91" were two events that featured various workshops and provided information on products, services, and technology available for persons with disabilities. One employer reported that these occasions provided opportunities to meet with potential candidates for employment.

One Crown corporation played a key role in the Canadian Winter Games for the Physically Disabled. More than 70 employees volunteered their time to help with the Games. The company felt that it would benefit in two ways by participating in the event: It would increase employees' understanding of persons with disabilities, and would give the employer more exposure within the disabled community. In turn, involvement in the Games would help the employer to attract more job applicants with disabilities.

In a number of ways, the broadcasting industry has used its position to increase audience awareness of employment equity issues. For example:

- Many employers in the broadcasting industry participated in the Canadian Association of Broadcasters' nationwide **Racial Harmony** community service campaign. This project featured a series of radio and television spots dealing with the problem of racism. The project was originally undertaken provincially by the British Columbia Association of Broadcasters (BCAB). The BCAB has received several awards, including the **Minister's Award for Excellence in Race Relations**, sponsored by the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship.

The **Racial Harmony** campaign is an example of a partnership against racism. The national project was supported by broadcasting associations across the country and by Multiculturalism and Citizenship Canada. Hundreds of private radio and television stations donated millions of dollars of air time. Leaders of multicultural and race relations groups also donated their time to the effort.

6. CONSTRAINTS

Employers reported that it has been a difficult year for implementing employment equity. The recession has led to more reorganization, downsizing and various cutbacks in all industries. Because employ-

ment opportunities have been limited, hiring and promotion activities have been restricted. Financial difficulties experienced by some employers have also limited their ability to provide training and development opportunities for their employees.

Some federally regulated companies found that demand for their services had decreased as their clients tried to trim costs. Others found that with changing technology, some functions have become obsolete and employees have to be redeployed. One employer reported that the economic situation in the company has increasingly made the representation of designated group members difficult, and has also eroded some of the progress made in previous years.

Certain employers reported difficulties in attracting qualified employees and have faced even more problems in attracting designated group members. Employers who have special staffing requirements, such as those in the aerospace or telecommunications industry, have experienced problems in finding designated group members with the required technical background. Others claimed that the working conditions, such as the remote location, or the seasonal nature of the work was not attractive to prospective employees.

CONCLUSION

Employers continued to implement their employment equity programs despite the constraints they encountered in 1991.

Some employers changed their strategies and tried other ways to overcome the difficulties they have encountered. Instead of focusing on recruitment and promotion, for instance, they have concentrated on training and maintaining employees and rehiring employees on lay-off status. Employers continued equity initiatives by modifying their employment policies and practices and by accommodating employees as required. They also found innovative means of communicating and creating an equitable environment.

Employers understand that achieving equity means more than hiring members of designated groups. Meaningful change involves developing and fostering an organizational culture conducive to recruiting, developing and retaining designated group members. Such a culture will, in turn, help employers to develop a skilled, productive and diversified work force for the future.

SETTING THE CONTEXT

This chapter provides a context for assessing progress towards employment equity for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. As in past years, changes in the work force under the Act are explained in terms of four key factors — employment growth, occupational profile, salary profile and opportunities for change. Together, these factors constitute a backdrop within which employment equity is implemented and progress for designated groups is assessed. A brief description of the work force under the Act and the four main industrial sector groupings precedes an analysis of changes in these factors since last year's report.¹

Update on the Work Force under the Act

In 1991, the work force under the Employment Equity Act consisted of an estimated 620,000 employees working for 353 employers. This analysis includes 617,341 employees from 350 employers.² As in past years, nearly two-thirds of the work force were employed in Ontario (40.32%) or Quebec (20.63%). Almost the entire work force was employed in the three main industrial sectors — Banking, Transportation and Communications — each accounted for roughly 30% of the work force. The Other Sectors grouping accounted for the rest.

Many employers reported that the economic recession which the Canadian economy entered in the last half of 1990 has adversely affected their operations and reduced the opportunities for change within their work forces.

Banking

The Banking Sector consists of the Bank of Canada, 7 large domestic banks and 59 smaller foreign-owned banks. The Bank of Canada is included in this sector even though it is not a bank in the traditional sense of the term. It conducts Canadian monetary policy and, as a result, its work force is quite different from that of chartered banks. In 1991, 21 banking employers reported under the Employment Equity Act; all but two operated head offices in Ontario or Quebec. Many of the larger banking employers reported hiring freezes and lower staff turnover during 1992 as a result of the recession. Their 183,576 employees represented 29.74% of the work force under the Act. About one in five (20.53%) banking employees worked part-time, representing an increase of nearly 5% since the first reporting year (1987). Nearly one-half (46.87%) of all part-time employees reported under the Act worked in banking.

Transportation

The portion of the Transportation Sector that falls under the Employment Equity Act includes a diverse range of companies in air, rail and water transportation, interprovincial trucking, bus passenger services and pipelines. Although the business climate and occupational structure of the transportation subsectors differ considerably, deregulation and increasing competition have continued to affect most employers. Many employers in this sector also reported that the economic recession had adversely affected their

¹ For more detailed descriptions of the sectors and subsectors under the Employment Equity Act, please see "Setting the Context" in *The Employment Equity Act Annual Report 1989*, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada), 1989, pp 11 - 23.

² Please see Appendix A "Assessment of Employers Results" for a list of the employers.

operations during the reporting year. In 1991, 184 employers involved in transportation activities reported under the Act. Their 181,879 employees represented 29.46% of all employees in the work force falling under the Act. Most of the employees in transportation (93.52%) worked full time. Over 60% worked in rail transportation (32.38%) or air transportation (30.34%); about one in five (19.96%) transportation employees worked in the trucking industry.

Communications

The portion of the Communications Sector that falls under the Act consists of employers involved in radio and television broadcasting (including cable companies), telecommunications and telephone carriers, and postal and courier services. Many employers in this sector, especially broadcasters, have a high degree of public visibility. Postal and courier services are usually seen as two discrete elements. Canada Post provides traditional postal services, while a number of firms offer more specialized courier services in a highly competitive environment. Employers in each of the subsectors reported that their operations had been adversely affected by the recession and some larger employers instituted hiring freezes. Eighty-nine communications employers reported under the Act in 1991. These employers reported a total of 208,206 employees, or 33.74% of the work force under the Act. Most employees in the Communications Sector (84.21%) were in full-time occupations. Over 80% were employed by telephone and telecommunications carriers (45.06%) or postal and courier services (38.29%); the rest (16.51%) were in radio and television broadcasting.

Other Sectors

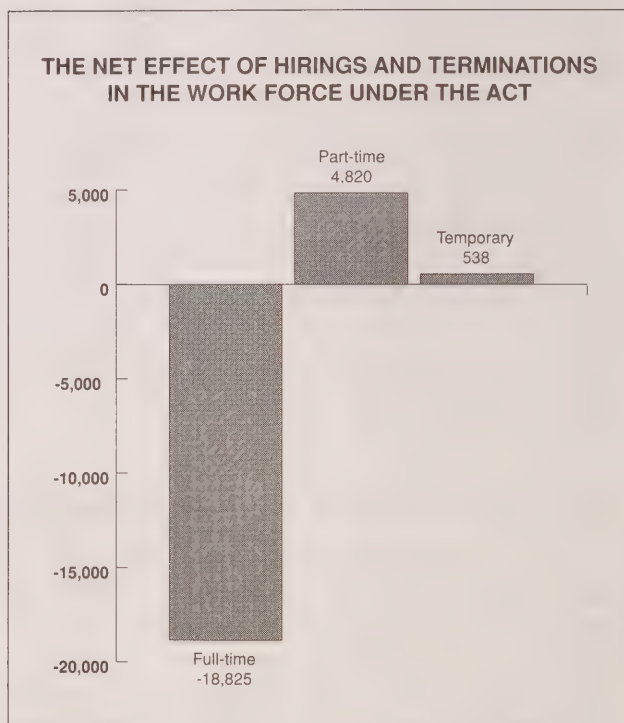
In 1991, a total of 56 employers were included in Other Sectors. This diverse group of employers was engaged in metal (uranium) and coal mining, oil and gas exploration, grain storage, flour and feed milling, nuclear research and development, business services and museums and archival services. Their 43,600 employees represented 7.06% of all employees under the Act; almost all (92.30%) were full time. Several employers engaged in mining, grain storage and flour and feed milling reported that the economic

recession had adversely affected their operations and reduced opportunities to implement employment equity.

Analysis of Changes in the Work Force

Employment Growth

Employment figures for the work force under the Act reflected the deepening recession in 1991, with employers reporting a total of 56,069 hirings and 69,536 terminations. The net effect of all hirings and terminations was to decrease employment by 2.13%



during the year. Employment also declined in the Canadian labour market by 1.8% during 1991.

The total number of hirings reported by employers declined by nearly one-third since the last reporting year. It is important to note that the volume of hirings has been cut in half over the past two reporting years. The number of terminations reported by employers has also declined by almost 30% over the last two reporting years. The very large reduction in hirings and terminations indicates that employees were much less mobile during the recessionary period. This is significant because reduced mobility means fewer job

Setting the Context

openings and reduced opportunities for the advancement of designated group members.

Once again, employment growth was concentrated in part-time work. Part-time employment in the work force under the Act grew by 6.38%, compared to a decline of 3.42% in full-time employment. A similar pattern was found in the Canadian labour force in which part-time employment grew by 4.5%, while full-time employment declined by about 3%. The reduction in full-time employment through more terminations than hirings was consistent across the provinces.

Significant losses in full-time employment were noted for each of the three main industrial sectors as well as the Other Sectors. For example, employers in banking, rail transportation, air transportation, telecommunications broadcasting and telecommunications carriers reported 12,173 more terminations than hirings. At the same time, significant part-time employment growth occurred in several subsectors including truck transportation (21.12%), air transportation (10.76%) and postal and courier services (9.46)%.

As in past years, the reported share of part-time employment in the work force under the Act continued to increase. In 1991, the reported share was 13.03%, which represented an increase of more than 1% from one year earlier. The increasing share of part-time employment occurred largely because of the substantial drop in full-time hirings and the continuing high growth in part-time employment. The continuing shift towards part-time employment has considerable implications because members of designated groups — and particularly women — have traditionally been overrepresented in this type of employment. Part-time positions generally provide lower average salaries, less comprehensive benefits and reduced career mobility.

Occupational Profile

The work force covered by the Act continued to exhibit a much higher degree of concentration of employees in Middle and Other Managers occupations and Clerical Workers occupations than did the Canadian labour force as a whole. Nearly one-half of all full-time employees worked in Middle and Other

Managers occupations (15.36%) or Clerical Workers occupations (33.34%). About seven out of 10 part-time workers in the work force under the Act were also employed in Clerical Workers occupations. The high proportion of people working in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations was largely due to the heavy concentration of these jobs in Banking and Communications. About 80% (79.18%) of all full-time banking workers and 66.54% of all full-time communications workers were reported in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations.³

Table 1
Full-time Occupational Distributions for the Work Force under the Act and in the Canadian Labour Force.

Occupational Group	The Work Force under the Act	The Canadian Labour Force
Upper-level managers	0.99%	1.40%
Middle and other managers	15.36%	7.00%
Professionals	6.54%	12.00%
Semi-professionals and technicians	5.52%	4.60%
Supervisors	3.42%	2.40%
Foremen/women	2.58%	2.70%
Clerical workers	33.34%	17.00%
Sales workers	2.41%	7.70%
Service workers	2.79%	10.00%
Skilled crafts and trades workers	11.32%	7.60%
Semi-skilled manual workers	10.91%	9.00%
Other manual workers	4.81%	14.90%
Not Stated	N/A	3.70%
Total	100.00%	100.00%

The occupational profile of the Transportation Sector was significantly different from that of Banking and Communications. In this sector more than 40% (44.37%) of all full-time employees were in Semi-skilled Manual Workers (26.61%) or Skilled Crafts and Trades Workers (17.76%) occupations. Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations accounted for less than 20% (19.33%) of all full-time employees in the Transportation Sector.

Salaries

The estimated average salary for all full-time employees in the work force covered under the Act in 1991 was \$36,793.⁴ The average salary was \$15,481 for part-time employees. Fewer than one in five

³ It is important to note that the Clerical Workers category in Banking and Communications includes substantially different occupations. In Communications many of these employees work in postal and courier services in mail-handling occupations. In Banking they work in more traditional clerical occupations.

⁴ Please see Appendix A for the methodology used to estimate average salaries.

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Table 2

Full-time Salary Distributions for the Work Force under the Act.

Salary Range	The Work Force under the Act
Under \$10,000	0.69%
\$10,000 - \$14,999	0.71%
\$15,000 - \$17,499	0.95%
\$17,500 - \$19,999	2.87%
\$20,000 - \$22,499	5.74%
\$22,500 - \$24,999	6.06%
\$25,000 - \$27,499	6.37%
\$27,500 - \$29,999	12.38%
\$30,000 - \$34,999	17.15%
\$35,000 - \$39,999	13.54%
\$40,000 - \$49,999	17.01%
\$50,000 - \$69,999	12.38%
\$70,000 +	4.15%
Total	100.00%

(17.01%) of all full-time employees were paid less than \$25,000 and 16.53% were paid more than \$40,000. Almost 80% (78.66%) of part-time workers were paid less than \$25,000. This is significant because of the continuing shift towards part-time employment and because members of designated groups (especially women) have been over-represented in part-time employment.

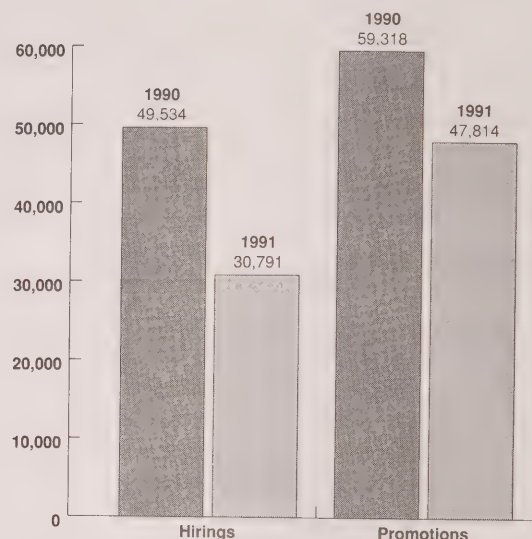
Average salaries differed substantially among the industrial sectors. The lowest full-time average salary was found in Banking (\$35,409), and the highest in Other Sectors (\$40,795). The average full-time salary in Transportation was \$36,685, and in Communications it was \$37,312. Average part-time salaries ranged from a low of \$12,619 in Banking to a high of \$19,290 in Communications.

Opportunities for Change

In 1991, employers reported a total of 56,069 hirings and 51,823 promotions. Part-time hirings accounted for 40.40% of all hirings and 7.39% of all promotions. The occupational distribution of part-time hirings continued to indicate that the vast majority of these hirings occurred in either the Clerical Workers or Other Manual Workers occupations. In 1991, 78.31% of all part-time hirings were associated with these two occupations.

In full-time employment, 30,791 hirings and 47,814 promotions were reported in 1991. Banking employers reported 21.66% of full-time hirings, Communica-

FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTIONS IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT 1990 AND 1991



tions employers reported 21.83%, and Transportation employers accounted for 45.79%. Almost 60% (58.54%) of all full-time promotions were in the Banking Sector, while Transportation and Communications each accounted for about 17%.

The effect of the recession can be seen most clearly in the opportunities for change in full-time employment. The volume of opportunities has declined substantially, and the composition of the opportunities shows a much greater emphasis on internal recruitment. In 1991, full-time hirings and promotions declined by 37.84% and 19.39% respectively. Since the beginning of the recession in 1989, full-time hirings have declined by 52.93%. Full-time promotions have also declined by 25.07%. It is important to note that the volume of promotions has declined at half the rate at which hirings have declined. This is significant because it means that employers are now filling a larger proportion of their job openings internally. In 1991, 60.83% of all job openings were filled through promotions, versus 49.38% in 1989.

While the number of full-time hirings and promotions declined in comparison to previous years, significant opportunities continued to be available in those occupations in which members of designated

Setting the Context

groups are underrepresented. For example, there were 218 hirings and 685 promotions in Upper-level Managers occupations. There were 2428 hirings and 13,136 promotions into Middle and Other Managers occupations, and 2278 hirings and 5124 promotions in Professionals occupations. A significant number of hirings and promotions also occurred in other occupations in which women are traditionally underrepresented. Nearly 6000 full-time hirings occurred in Semi-skilled Manual Workers occupations, 1872 hirings into Skilled Crafts and Trades Occupations, and 1158 promotions into Foremen/women jobs.

The regional pattern of full-time hirings and promotions in the work force covered under the Act has continued to reflect the high degree of concentra-

tion of both the work force and employers' head offices in Ontario and Quebec. About three-quarters of all hirings and promotions into Upper-level Managers and Middle and Other Managers Occupations took place in these provinces. About two-thirds of all full-time hirings and promotions into Professionals occupations also took place in Ontario or Quebec.

The high concentration of hirings and promotions in management and professional occupations in Ontario and Quebec continues to be significant because designated groups are underrepresented in these occupations. To increase their representation, employers may have to recruit over a wider geographic area and make it easier for designated group members to move.

THE DESIGNATED GROUPS PROFILES

This chapter presents the equity profiles of the four groups designated by the Employment Equity Act:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities, and
- members of visible minorities.

Aboriginal peoples include Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Persons with disabilities include people who believe that they are potentially disadvantaged in employment due to a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment. They have identified themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour. They have identified themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Each designated group profile presents an analysis of the status of the group in the work force governed by the employment equity legislation.¹ Comparisons are also made with the situation of the group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.² The analysis covers four general areas: representation and employment growth, occupational profile, salary profile and opportunities for change. Detailed tables on the designated groups in the work force under the Act, may be found in Appendix B of this volume.

¹ This work force refers to those people who were reported as employees in 1991 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employers reported according to the total number of men and women and according to the number of individuals within the three designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act. Women are the fourth designated group.

² Occupational data from the 1986 Census were compiled using the population which worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and members of visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. (Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitations Survey).

WOMEN

Representation

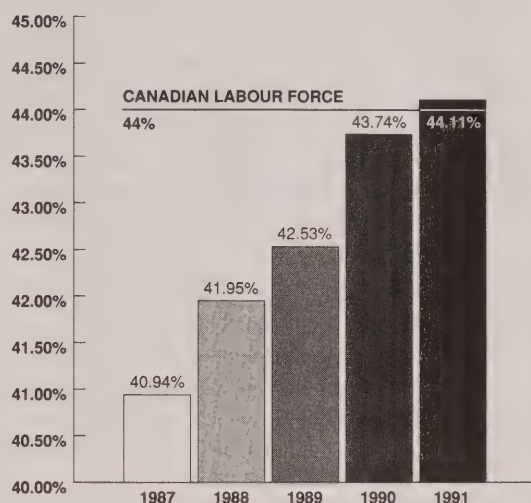
The representation of women in the work force covered by the Employment Equity Act continued to show some improvement in 1991. The 272,334 women reported by employers constituted 44.11% of the work force compared to 43.74%¹ in 1990. The representation of women in full-time employment increased by 0.32% to 40.44% and decreased by 1.72% to 68.86% in part-time employment. The increase in women's full-time employment is significant given that the recession greatly reduced employment opportunities. Since reporting under the Employment Equity Act began five years ago, the representation of women has increased by 3.17% in the work force covered by the Act. It is now about the same as it was in the Canadian labour force (44%) in 1986 (Census of Canada).

At the provincial and territorial level, the representation of women ranged from a low of 24.08% in the Northwest Territories to a high of 47.53% in Ontario. Decreases were reported in the Yukon, the Northwest Territories, British Columbia and Alberta. The representation of women was higher than their representation in the Canadian labour force in Ontario, Alberta and British Columbia.

As in the past, the representation of women in the eight Census Metropolitan Areas was often higher than it was at the provincial and territorial level. For example, women's representation was highest (50.08%) in Regina, and lowest (35.53%) in Winnipeg. In 1991, women's representation increased in five of the eight Census Metropolitan Areas, but decreased slightly in Calgary, Edmonton and Vancouver. In three Census Metropolitan Areas (Montreal, Vancouver and Winnipeg) the representation of women was lower than it was for the Canadian labour force as a whole.

The representation of women continued to vary dramatically among the industrial sectors in 1991, from a high of 76.08% in the Banking Sector, to a low of 19.49% in the Transportation Sector. Women's representation was 41.18% in the Communications Sector, and 26.28% in Other Sectors.

THE REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



The sectoral patterns of women were quite different than those of all men. About one-half (51.28%) of all women are employed in the Banking Sector, compared to only 12.73% of all men. Women were less likely to work in the remaining sectors than were men. Only 13.02% of all women worked in the Transportation Sector, versus 42.44% of all men. A total of 31.49% of all women were employed in Communications, as compared to 35.31% of all men. Only 4.21% of all women employed in the Other Sectors, versus 9.32% of all men.

During 1991, the representation of women increased slightly in the Banking Sector (0.06%), but decreased somewhat (0.03%) in the Communications Sector. The decrease in representation in Communications occurred largely because of declines in the postal and courier service subsectors. While the representation of women improved slightly in the Transportation Sector (0.32%), decreases were noted in the following subsectors: railways, truck transportation, services incidental to water transportation and

¹ Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988, 1989 and 1990 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please refer to Appendix A for further information.

services incidental to air transportation. Representation increased in air, water and pipeline transportation, as well as in public passenger transit systems. Women's representation also increased slightly in the Other Sectors (0.56%).

Women's representation in full-time employment increased despite a decrease in full-time employment in all four industrial sectors. About 85% of the increase in women's representation can be attributed to changes in the mix of employers covered by the Act in 1991.² However, the net effect of hirings and terminations also contributed to the increase in their representation. Women continued to be retained at a higher rate than were their male counterparts. Full-time employment for women in the work force covered by the Act declined by 3.12% in 1991 while that of men declined by 3.62%.

Significantly, during 1991 part-time employment growth increased for men and shrank for women. In that year, male part-time employment growth increased by 4.18% to 16.44%, while women's part-time employment growth shrank by 4.16% to 2.37%.

Women who are members of another Designated Group

It is estimated that 13.09% of all women reported under the Employment Equity Act in 1991 were also members of another designated group. This figure represents an increase of 0.59% since 1990, when the proportion of women reported with dual status was 12.5%. Over 9% (9.43%) of women were also members of visible minorities. Another 2.69% had disabilities and 0.97% were aboriginal. The rest (86.91%) were white able-bodied women.³

Women who were members of another designated group continued to have a higher degree of occupational segregation than did white women without disabilities. About 60% (59.77%) of white able-bodied women were employed in full-time clerical occupations. This figure compares to 67.35% of aboriginal women, 67.36% of women with disabilities and 68.88% of visible minority women. Women who were members of another designated group were also

more likely to earn full-time salaries of less than \$25,000 and less likely to earn \$40,000 or more.

Occupational Profile

In 1991, the representation of women increased slightly in 9 of the 12 occupational groups. Clerical Workers, Service Workers and Other Manual Workers showed small decreases. Despite these changes, the occupational profile of women has continued to indicate a high degree of segregation. As in past years, this segregation has three key characteristics.

The first characteristic is the continuing overrepresentation of women in Clerical Workers occupations. Since 1987, women's share of all clerical positions has increased by over 1% to 76.47%. Over 60% (60.97%) of women working full time in 1991 were in clerical positions, compared to 14.59% of men. In part-time employment, 86.63% of women worked in clerical positions versus 35.54% of men. There has been little improvement in the past five years.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Men and Women in the Work Force under the Act.

Occupational Group	Women	Men
Upper-level managers	0.21%	1.53%
Middle and other managers	14.97%	15.63%
Professionals	6.67%	6.45%
Semi-professionals and technicians	2.42%	7.63%
Supervisors	5.23%	2.2%
Foremen/women	0.23%	4.18%
Clerical workers	60.97%	14.59%
Sales workers	2.95%	2.04%
Service workers	3.93%	2.02%
Skilled crafts and trades workers	0.69%	18.54%
Semi-skilled manual workers	0.93%	17.68%
Other manual workers	0.8%	7.53%
Total	100%	100%

While this overrepresentation was noticeable in all the industrial sectors, it was particularly evident in Banking where about one-half of all women are employed. The representation of women in all clerical occupations has declined slightly in the Banking Sector since 1990, but women still held 90.10% of all

² For further information, please see "Changes in the Representation of the Designated Groups" in Appendix A.

³ To obtain these estimates, all women with disabilities and aboriginal and visible minority women were subtracted from the women's column. The remaining women must, by definition, be white and able-bodied. Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman with a disability is recorded once in the "all women" column, once in the "aboriginal women" column and once in the "women with disabilities" column. EIC can not identify or isolate women who are members of more than two groups. As a result, a small amount of double counting and overlap is unavoidable in the estimates.

these positions. The representation of women in Clerical Workers occupations increased slightly in the Communications Sector (64.13%), Transportation (61.28%) and Other Sectors (83.10%).

The second characteristic of women's occupational segregation is their underrepresentation in non-traditional occupations. These include Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Semi-professionals and Technicians and Other Manual Workers occupations. The representation of women in 1991 varied from a high of 19.14% of all Semi-professionals and Technicians occupations to a low of 2.69% of all Skilled Crafts and Trade Workers occupations. Since the first reporting year, the representation of women has improved slightly for four of these occupational groups. However, women's representation in all Semi-professionals and Technicians occupations has declined slightly by nearly 0.5% since 1987. In 1991, the representation of women increased slightly in four of the non-traditional occupational groups and declined somewhat in Other Manual Workers occupations.

The lack of progress in non-traditional types of employment is significant because women continue to occupy less than 7% of Other Manual Workers occupations and less than 5% of Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations. Women's overall underrepresentation in non-traditional occupations is closely linked to their low representation in the Transportation and Other Sectors, in which most of these positions are found.

The third characteristic of women's occupational segregation is their underrepresentation in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. This underrepresentation is especially noticeable in the Upper-level Managers occupations. Over the first five reporting years, however, the representation of women has shown some improvement in all three of these occupational groups. Between 1987 and 1991, women's representation in Upper-level Managers occupations nearly doubled to reach 8.38%. Their representation also increased by over 6% to 40.80% of all Middle and Other Managers occupations. In Professionals occupations, women's representation reached 42.27% in 1991. Most of the increase in Upper-level Managers can be attributed to both the Communica-

tions and Other Sectors, in which the representation of women has increased since 1987.

Salaries

The estimated average full-time salary for women in 1991 was \$30,418, or 72.70% of the average full-time salary for men. This figure is 0.07% higher than it was in 1990. The wage gap (now 27.30%) has narrowed by almost 2% in the last five years. About three women in ten (30.16%) working full time were paid less than \$25,000 in 1991, compared to 8.08% of men. Conversely, 6.63% of women working full time were paid more than \$40,000, compared to 23.25% of men. The estimated average part-time salary for women was \$15,094.

Salary Range	Women	Men
Under \$10,000	0.31%	0.94%
\$10,000 - \$14,999	0.77%	0.67%
\$15,000 - \$17,499	1.41%	0.64%
\$17,500 - \$19,999	5.22%	1.27%
\$20,000 - \$22,499	11.15%	2.06%
\$22,500 - \$24,999	11.29%	2.51%
\$25,000 - \$27,499	11.03%	3.21%
\$27,500 - \$29,999	14.06%	11.24%
\$30,000 - \$34,999	18.93%	15.93%
\$35,000 - \$39,999	10.93%	15.32%
\$40,000 - \$49,999	8.25%	22.96%
\$50,000 - \$69,999	5.72%	16.89%
\$70,000 +	0.91%	6.35%
Total	100%	100%

The average full-time salary paid to women continued to vary greatly among the industrial sectors from a high in Other Sectors (\$32,718) to a low of (\$29,257) in Transportation. In the Banking Sector the average full-time salary for women was \$29,284 and \$32,311 in Communications. The wage gap between men and women ranged from a high of 40.23% in Banking to a low of 20.64% in Communications. In Transportation, the wage gap was 23.88% and 25.75% in the Other Sectors. Since 1987, the full-time wage gap between men and women has widened slightly in Communications and Transportation. In Banking and Other Sectors it has narrowed slightly.

The full-time salary distributions of women and men in the industrial sectors reflected these wage

gaps. In Banking, 43.33% of all women working full time were paid \$25,000 or less, versus 12.16% of all men. In Transportation, 27.29% of women were paid less than \$25,000, compared to 10.25% of all men. In Communications, which had the narrowest wage gaps, 11.68% of women earned less than \$25,000 compared to 4.72% of men.

Opportunities for Change

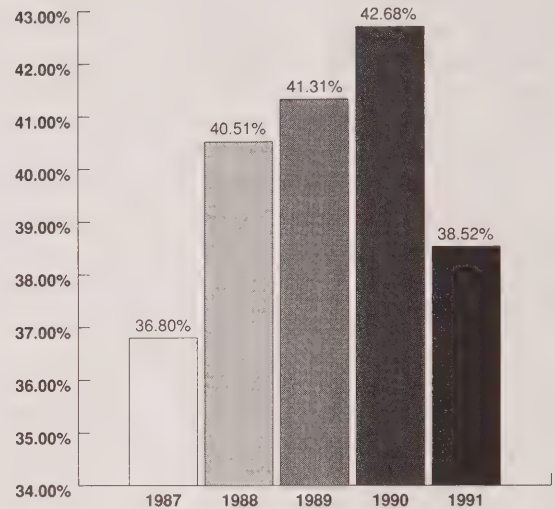
As a result of the continuing recession, fewer opportunities to change the situation of women in the work force were available in 1991 than in 1990. Women's total share of full-time hirings decreased by 4.16% to 38.52%, with employers reporting that 11,862 women were hired in full-time occupations in 1991, compared to 21,141 in the previous year. Women did make some gains, however, as they were hired less often in clerical occupations and more often in management and non-traditional occupations.

Most women's full-time hirings occurred in Ontario and Quebec. In 1991, their share of full-time hirings decreased in all provinces and territories except Manitoba, Prince Edward Island and Newfoundland.

Results at the industrial sector level were mixed. In Banking, women's share of full-time hirings decreased to 61.51%. It also declined to 46.47% in the Communications Sector and to 23.99% in Transportation. However, women's share of full-time hirings did increase slightly to 37.96% in Other Sectors. Slight increases in hirings were reported in some subsectors, including telecommunications broadcasting; air, water and rail transportation; metal mines; grain elevators; and architectural engineering and other scientific operations.

The occupational distribution of women's full-time hirings continues to reflect a high degree of segregation but has improved somewhat. Nearly 15% of women's full-time hirings occurred in management and professional occupations in 1991, compared to 12.13% for the previous year. About 60% (59.94%) of women's full-time hirings occurred in clerical occupations, compared to 10.68% for men. This figure is an improvement over women's full-time hirings in clerical positions in 1990 (68.38%). In 1991, 6.35% of women's full-time hirings were in the Skilled Crafts and Trade Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers or Foremen/women occupations, compared to the 1990 level of 4.77%. However,

WOMEN'S SHARE OF FULL-TIME HIRINGS



53.93% of men's full-time hirings occurred in these same occupations in 1991.

Since 1987, women's share of full-time hirings has increased only slightly in the occupations in which they are underrepresented. Between 1987 and 1991, women's share of full-time hirings increased by 6.53% in Foremen/women occupations, by 3.23% in Upper-level Managers and by 2.48% in Middle and Other Managers. Similarly, women's share of hirings increased by less than 2% in Skilled Crafts and Trade Workers and Other Manual Workers.

Women's total share of full-time promotions (55.75%) in 1991 was 2.34% lower than in 1990. Employers reported that 26,658 women were promoted in full-time occupations in 1991, versus 34,459 in the previous year. Their share of full-time promotions decreased in most provinces and territories in 1991, except in Alberta, Nova Scotia, Prince Edward Island and Newfoundland.

Women's share of full-time promotions varied among the industrial sectors. In 1991, women's share of full-time promotions was 70.97% in Banking, 51.20% in the Communications Sector, 20.39% in Transportation and 27.49% in the Other Sectors. While these figures indicate slight increases in

Women

Communications and Transportation over 1990, women's share of full-time promotions declined in Banking and Other Sectors.

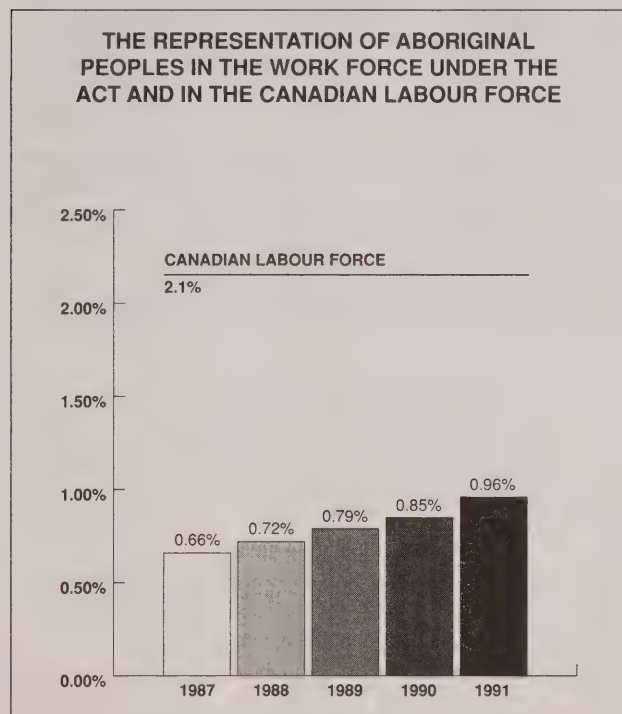
Over the last five reporting years, women's share of full-time promotions has increased in 8 of the 12 occupational groups. However, it has decreased in

Professionals, Semi-professionals and Technicians, Sales Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations. In 1991, the share of full-time promotions for women decreased in 8 occupational groups, including Upper-level Managers, Professionals, Supervisors and Foremen/women.

ABORIGINAL PEOPLES

Representation

The representation of aboriginal peoples in the work force covered by the Employment Equity Act showed some slight improvement again in 1991. The 5914 aboriginal peoples reported by employers constituted 0.96% of the work force in 1991, compared to 0.85%¹ in 1990. Representation was 0.93% in full-time employment and 1.12% in part-time employment. Aboriginal women represented less than half (44.79%) of all aboriginal peoples covered by the Act; 15.20% of aboriginal peoples worked part time.



Since reporting under the Employment Equity Act began five years ago, the representation of aboriginal peoples has increased by 0.30%. While this figure represents a growth rate of almost 50% over five years, their representation in the work force covered by the Act (0.96%) remains substantially lower than their representation in the Canadian labour force (2.1%) at the time of the 1986 Census.

At the provincial and territorial level, the representation of aboriginal peoples varied from a low of 0.41% on Prince Edward Island to a high of 22.68% in the Northwest Territories. As in the past, representation was lower in the work force covered under the Act in Ontario (0.90%) and Quebec (0.57%) than in the overall Canadian labour force in these provinces. It was also lower in each of the Atlantic provinces. Since 1990, aboriginal peoples' representation has increased in most provinces and territories, but has decreased in Nova Scotia, Manitoba and Newfoundland. In 1991, their representation did not change on Prince Edward Island.

The representation of aboriginal peoples employed in the eight Census Metropolitan Areas was less than 1% in all cases except for Winnipeg (1.60%), Regina (1.58%) and Edmonton (1.03%). Despite the changes, aboriginal peoples remained underrepresented in each Census Metropolitan Area and province for which employers had filed reports.

The representation of aboriginal peoples continued to show some variations among the industrial sectors in 1991. Their representation was highest (1.73%) in Other Sectors and lowest (0.80%) in Communications. Aboriginal peoples' representation in the Banking Sector was 0.81% and 1.10% in Transportation. At the subsectoral level, their representation ranged from a high of 5.42% in metal mines to a low of 0.39% in services to the air transportation industry.

The sectoral patterns noted for aboriginal men and women were very different. About one-half (50.51%) of aboriginal men, compared to about 13% of aboriginal women, were employed in Transportation. In contrast, 47.64% of aboriginal women worked in the Banking Sector, versus 7.08% of aboriginal men. About 30% of aboriginal women, compared to 26.28% of aboriginal men, were employed in Communications. A total of 16.14% of aboriginal men and 8.64% of aboriginal women worked in Other Sectors.

Since the last reporting year, the representation of aboriginal peoples has risen slightly in each of the main industrial sectors. Their representation has increased by 0.12% in Banking, by 0.09% in the

¹ Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988, 1989 and 1990 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Transportation Sector, by 0.07% in Communications, and by 0.26% in the Other Sectors. Increases were also noted for many of the subsectors.

Almost 80% of the increase in their representation can be attributed to increasing rates of self-identification and changes in the mix of employers.² However, the net effect of hirings and terminations, as well as a lower than average decline in employment, also contributed to increasing their representation in 1991. For example, employment for aboriginal peoples declined by 0.05% compared to a decline of 2.13% in the work force covered under the Act. In addition, their full-time employment declined less (1.81%) than it did for the work force under the Act (3.42%). In fact, full-time employment for aboriginal people actually grew in several subsectors in which the full-time work force had actually decreased. These subsectors include air and water transportation, architectural, engineering and other scientific and technical operations, and metal mines. In part-time positions, employment growth was 11.54% for aboriginal peoples, compared to 6.38% for the work force under the Act.

Occupational Profile

In 1991, the representation of aboriginal peoples increased slightly in 11 of the 12 occupational groups. Their representation was maintained in the Other Manual Workers group. The largest increases occurred in Service Workers (from 0.74% to 1.04%) and in Clerical Workers (from 0.84% to 0.98%). Despite these changes, aboriginal peoples remained underrepresented in each of the 12 occupational groups.

In 1991, representation increased slightly at the sectoral level. Small increases were reported for 8 of the 12 occupational groups in the Banking Sector, for all groups in Transportation, for 9 of the 12 in Communications and for 9 of 12 in Other Sectors.

As in past years, the occupational profile of aboriginal men and women working full time varied substantially from that of all men and women employed under the Act. This difference was evident in all sectors except for Communications. There, the profile of aboriginal men and women resembled that of all men and women working full time in Communications.

Aboriginal men are highly concentrated in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. These two occupational groups accounted for 41.46% of aboriginal men working full time, compared to 25.21% of all men. This difference results from the high number of aboriginal men working in the transportation sector.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Aboriginal Peoples and the Work Force under the Act by Sex.

Occupational Group	Aboriginal Peoples		The Work Force	
	Women	Men	Women	Men
Upper-level managers	0.05%	0.37%	0.21%	1.53%
Middle and other managers	9.78%	6.71%	14.97%	15.63%
Professionals	4.86%	3.10%	6.67%	6.45%
Semi-professionals and technicians	1.35%	5.01%	2.42%	7.63%
Supervisors	4.31%	1.77%	5.23%	2.20%
Foremen/women	0.00%	6.54%	0.23%	4.18%
Clerical workers	67.35%	13.25%	60.97%	14.59%
Sales workers	3.36%	1.74%	2.95%	2.04%
Service workers	2.26%	2.35%	3.93%	2.02%
Skilled crafts and trades workers	1.15%	17.71%	0.69%	18.54%
Semi-skilled manual workers	1.96%	24.97%	0.93%	17.68%
Other manual workers	3.56%	16.49%	0.80%	7.53%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Aboriginal men were also less likely than were all men to be employed in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Only 12.06% of aboriginal men working full time were employed in these positions, compared to nearly one-quarter (23.61%) of all men working full time. The differences were particularly large in the Middle and Other Managers and Professionals occupations. For example, in Banking, 28.99% of aboriginal men working full time were employed in Middle and Other Managers occupations, compared to 52.47% of all men. In the Transportation sector, aboriginal men working full time were about four times less likely to be employed in Professionals occupations than all men.

The occupational profile of aboriginal women continues to exhibit many of the same general characteristics of the profile for all women. Specifically, aboriginal women were heavily concentrated in clerical occupations; they were less likely than were aboriginal men to work in non-traditional occupations

² For further information, please see "Changes in the Representation of the Designated Groups" in Appendix A.

Aboriginal Peoples

and less likely to work in management and professional occupations. However, some features of the occupational profile of aboriginal women distinguished them from all women.

Aboriginal women were more heavily concentrated in clerical occupations than were all women. About two thirds (67.35%) of aboriginal women working full time were in clerical positions, compared to 60.97% of all women. This difference between aboriginal women and all women is growing. The concentration of aboriginal women in full-time clerical occupations has grown in the last three reporting years, while the concentration of all women in these occupations has decreased. As in previous reporting years, this difference was especially noticeable in the Banking Sector in which 73.45% of aboriginal women occupied full-time clerical positions, compared to 62.50% of all women.

Aboriginal women working full time were more likely than all women to be employed in non-traditional occupations such as Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations. Nearly 7% (6.67%) of aboriginal women worked in these occupations, compared to 2.42% of all women. This difference is particularly evident in the Transportation Sector in which one in five (20.00%) aboriginal women worked full time in non-traditional occupations, compared to 7.16% of all women. As in past years, aboriginal women were less likely than all women to work in Foremen/women occupations. No aboriginal women worked in Foremen/women occupations in 1991.

Aboriginal women working full time were also less likely to work in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations than were all women. About 15% (14.69%) of aboriginal women held such jobs in 1991, compared to 21.85% of all women. In 1991, 0.05% of aboriginal women were reported in Upper-level Managers occupations; none were reported in 1990.

Salaries

The estimated average full-time salary for aboriginal women in 1991 was \$27,060, or 88.96% of that for all women. The full-time average salary for aboriginal men was \$36,138, or 86.37% of that for all men. These figures represent wage gaps of 11.04% for aboriginal women and 13.63% for aboriginal men.

While the wage gaps between aboriginal women and men and all women and men have decreased slightly since 1990, they have not narrowed since 1987. The full-time salary distribution continued to reflect the wage gaps. About 44% of aboriginal women and 15% of aboriginal men working full time earned less than \$25,000 in 1991, compared with 30.16% of all women and 8.08% of all men. Conversely, 2.31% of aboriginal women and 12.09% of aboriginal men working full time earned \$40,000 or more, compared with 6.63% of all women and 23.25% of all men. The estimated average part-time salary was \$15,094 for aboriginal women and \$16,294 for aboriginal men.

Table 2
Full-time Salary Distributions for Aboriginal Peoples and the Work Force under the Act by Sex.

Salary Range	Aboriginal Peoples		The Work Force	
	Women	Men	Women	Men
Under \$10,000	1.60%	2.18%	0.31%	0.94%
\$10,000 - \$14,999	2.31%	1.46%	0.77%	0.67%
\$15,000 - \$17,499	2.41%	1.67%	1.41%	0.64%
\$17,500 - \$19,999	10.28%	2.69%	5.22%	1.27%
\$20,000 - \$22,499	14.09%	3.34%	11.15%	2.06%
\$22,500 - \$24,999	13.29%	3.51%	11.29%	2.51%
\$25,000 - \$27,499	10.73%	5.72%	11.03%	3.21%
\$27,500 - \$29,999	15.15%	10.97%	14.06%	11.24%
\$30,000 - \$34,999	14.99%	19.35%	18.93%	15.93%
\$35,000 - \$39,999	7.47%	16.59%	10.93%	15.32%
\$40,000 - \$49,999	5.37%	20.44%	8.25%	22.96%
\$50,000 - \$69,999	2.06%	10.18%	5.72%	16.89%
\$70,000 +	0.25%	1.91%	0.91%	6.35%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Aboriginal peoples continued to be paid less than were all men and women working full time in each of the industrial sectors. The average full-time salary for aboriginal women was highest (\$28,415) in the Communications Sector and lowest (\$25,089) in Transportation. The average salary was \$26,327 in Banking and \$28,125 in Other Sectors. The wage gap was lowest (10.10%) in Banking and highest (14.25%) in Transportation. It was 12.06% in Communications and 14.04% in Other Sectors. During 1991, the wage gaps between aboriginal women and all women narrowed in Banking, Transportation and Other Sectors, but widened in Communications.

The average full-time salary of aboriginal men was highest (\$38,462) in Other Sectors and lowest (\$34,720) in the Banking Sector. Their average full-time salary was \$34,792 in Transportation and

\$37,691 in Communications. The wage gap was lowest (7.42%) in the Communications Sector and highest (29.13%) in Banking. In the Transportation Sector, the wage gap was 9.48% and in the Other Sectors it was 12.72%. The wage gaps between aboriginal men and all men narrowed in the Banking, Transportation and Communications Sectors during 1991, but widened slightly in Other Sectors.

Opportunities for Change

Despite the continuing recession, the representation of aboriginal peoples in full-time hirings improved somewhat in 1991. Employers reported that they had hired 512 aboriginal people into full-time occupations. Since 1990, aboriginal peoples' share of full-time hirings (1.66%) has increased slightly. Their share of hirings in part-time employment has also increased from 1.07% to 1.40%.

Over one-half (52.92%) of aboriginal peoples' full-time hirings occurred in Ontario, Manitoba and British Columbia. Since 1990, their share of all full-time hirings has increased somewhat in all provinces and territories except Newfoundland, Prince Edward Island, Alberta and the Yukon. It was highest (24.06%) in the Northwest Territories, and lowest

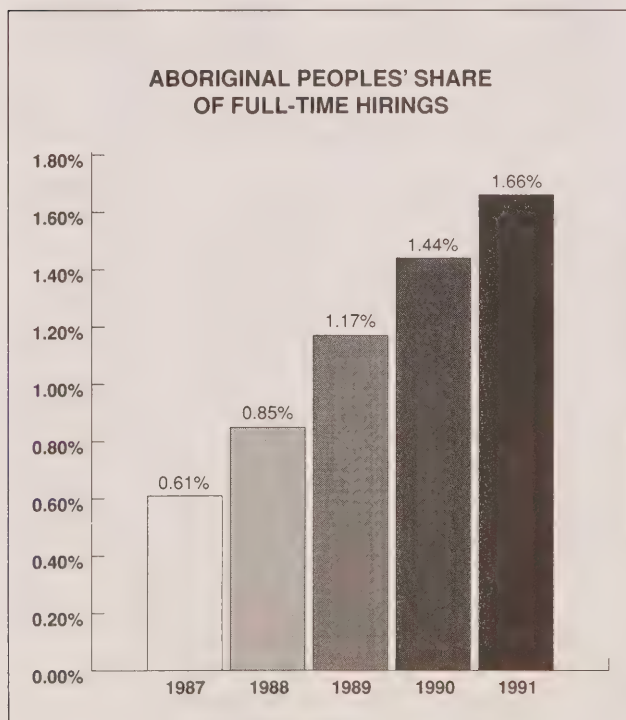
(0%) in Prince Edward Island. Their share of all full-time hirings in Quebec was 0.81%.

Aboriginal peoples' share of full-time hirings increased to 1.32% in Banking, 1.75% in Transportation and 3.48% in Other Sectors. However, their share of hirings decreased somewhat to 0.92% in the Communications Sector. The small decline (0.03) in Communications can be traced to the postal and courier services industry in which aboriginal peoples' share of full-time hirings decreased by more than half to 0.48%. Slight increases occurred in the share of hirings in most subsectors, including air, truck and water transportation; public passenger transit systems; pipelines; telecommunications carriers and broadcasting; metal mines; and architectural, engineering and other scientific and technical operations.

Since the last reporting year, aboriginal peoples' share of full-time hirings has increased slightly in seven of the 12 occupational groups. Their share of hirings did not improve in Upper-level Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women and Other Manual Workers. Aboriginal peoples' representation in full-time hirings into Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations was less than 1%, and their share of full-time hirings was greater than 2% in only two occupations - Skilled Crafts and Trades Workers and Other Manual Workers.

Aboriginal men's full-time hirings reflected their occupational distribution. About two-thirds (66.89%) of all aboriginal men were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 52.49% of all men. Furthermore, 6.29% of aboriginal men hired for full-time employment entered Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, versus 16.99% of all men.

The distribution of aboriginal women's full-time hirings reflected some of the unique features of their occupational profiles. While a declining, but still substantial, proportion of aboriginal women's hirings occurred in Clerical Workers occupations (61.90%), the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations was quite high and has increased from the previous year. In 1991, 16.19% of aboriginal women were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 6.49% of all women. Nearly one in ten (9.54%)



Aboriginal Peoples

aboriginal women was hired into full-time Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, compared to 14.39% of all women.

Aboriginal peoples' share of full-time promotions increased to 1.05% in 1991, from 0.83% in 1990. Employers reported that they had promoted 503 aboriginal people in full-time occupations in 1991 versus 491 in the previous year. Their share of full-time promotions increased slightly in all provinces and territories except Nova Scotia, Alberta and the

Yukon. It was highest (32.98%) in the Northwest Territories and lowest (0.43%) in Nova Scotia.

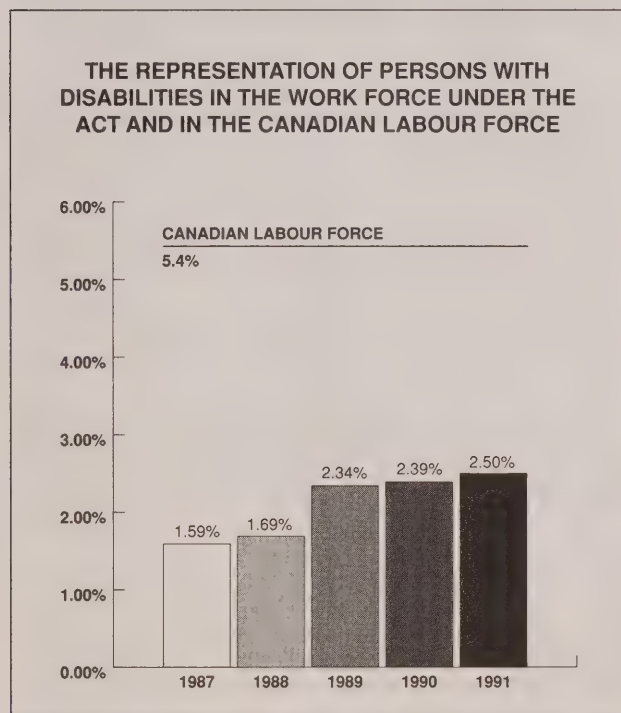
Aboriginal peoples' share of full-time promotions increased in each of the Sectors. It was highest (2.76%) in Other Sectors, and lowest (0.76%) in Banking. Their share of full-time promotions was 0.89% in Communications and 1.57% in Transportation.

During 1991, aboriginal peoples' share of full-time promotions improved slightly in nine of the 12 occupational groups, declining in Upper-level Managers, Foremen/women and Sales Workers occupations.

PERSONS WITH DISABILITIES

Representation

The representation of persons with disabilities in the work force covered by the Employment Equity Act improved somewhat in 1991. The 15,446 people in this group reported by employers constituted 2.50% of the work force in 1991, compared to 2.39%¹ in 1990. The representation of persons with disabilities was 2.56% in full-time employment and 2.24% in part-time employment. Women with disabilities represented nearly half (47.39%) of all persons with disabilities covered by the Act. A total of 11.67% of people in this group worked part time.



Since reporting under the Act began five years ago, the group's representation has increased by 0.91%. While this figure represents a growth rate of about 58% over five years, the representation of persons with disabilities remains much lower than their representation in the Canadian labour force (5.40%) at the time of the 1986 Census.

At the provincial and territorial level, the representation of persons with disabilities varied from a low of 1.40% in the Northwest Territories to a high of 4.73% in the Yukon. It was 2.80% in Ontario. Representation of the group was lower than in the overall work force under the Act in four provinces and one territory: Newfoundland, Prince Edward Island, British Columbia, Quebec and the Northwest Territories. Representation increased in six provinces: Ontario, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta and Newfoundland. It decreased slightly in the remaining four provinces and two territories. Persons with disabilities continued to be underrepresented in each province and territory for which employers filed reports except for the Yukon.

The group's representation in the eight Census Metropolitan Areas was highest (4.09%) in Regina and lowest (1.65%) in Montreal. The representation of the group increased somewhat in six of the eight Census Metropolitan Areas. It decreased slightly in Halifax and Vancouver.

In 1991, the representation of persons with disabilities varied substantially among the different industrial sectors. Their representation was highest (3.95%) in Banking and lowest (1.75%) in the Transportation Sector. Representation was 1.84% in the Communications Sector and 2.68% in the Other Sectors. At the subsector level, representation was greater than 3% in public passenger transit systems (3.02%) and architectural, engineering and other scientific operations (4.92%). The group's representation was lowest in metal mines (1.03%) and grain elevators (1.11%).

Over one half of all men with disabilities were employed in Banking (24.21%) or Communications (30.29%), while nearly three-quarters (72.16%) of all women with disabilities were employed in the Banking Sector. About 6% (5.94%) of women with disabilities were employed in Transportation compared to one-third (33.92%) of men with disabilities. The pattern of a relatively low proportion of women with disabilities working in Transportation and a very high proportion working in Banking was consistent with the employment pattern for all women in the work force covered under the Act.

¹ Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988, 1989 and 1990 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

Since 1990, the representation of persons with disabilities has increased by 0.35% in the Communications Sector and by 0.04% in Transportation. It decreased by 0.13% in Banking and remained about the same in the Other Sectors. Many subsectors indicated increases in representation, including telecommunications carriers; postal and courier services; services incidental to air transportation; railway, water, and truck transportation; and architectural engineering and other scientific operations.

Higher rates of self-identification and slight changes to the mix of employers covered by the Act accounted for the increase in representation of persons with disabilities in 1991.² As in past years, the net effect of hirings and terminations decreased the group's representation. Since 1987, the share of hirings of persons with disabilities has been insufficient to replace the number of group members terminated and has been consistently lower than their representation in the work force.

The difference between hirings and terminations decreased the total employment for the group by 5.48% in 1991 compared to a decline of only 2.13% for the work force under the Act. Full-time employment of persons with disabilities decreased more than in the overall full-time work force and it decreased in all industrial sectors. In part-time employment, the net effect of hirings and terminations increased the employment of persons with disabilities, but at a lower rate than for the work force under the Act. Part-time employment for the group grew in Banking, Communications and the Other Sectors.

The age profile of persons with disabilities may affect employment growth for the group. While statistics on age and disability are not collected under the Employment Equity Act, figures for the Canadian labour force indicate that the incidence of disability increases substantially with age. In 1986, for example, nearly 60% of persons with disabilities in the Canadian labour force were 45 years of age or older. Self-identification may therefore be expected to contribute significantly to the group's increase in representation as aging workers acquire disabilities and identify themselves as group members. The relatively high concentration of persons with disabilities in upper and middle management, professional, supervisor and foremen/women occupations tends to support this hypothesis. These occupations usually require experience gained through seniority.

Occupational Profile

In 1991, the representation of persons with disabilities increased slightly in 10 out of 12 occupational groups. It decreased very slightly in Upper-level Managers and Service Workers occupations. While most increases were less than 0.15% over the past reporting year, representation increased by 0.25% in Other Manual Workers occupations and by 0.16% in Clerical Workers occupations. As in past years, the representation of persons with disabilities in the work force covered by the Act was lower than it was for the entire Canadian labour force in each of the 12 occupational groups except Upper-level Managers.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.

Occupational Group	Persons with Disabilities		The Work Force	
	Women	Men	Women	Men
Upper-level managers	0.12%	1.61%	0.21%	1.53%
Middle and other managers	15.12%	19.75%	14.97%	15.63%
Professionals	5.30%	6.30%	6.67%	6.45%
Semi-professionals and technicians	1.14%	5.06%	2.42%	7.63%
Supervisors	6.55%	2.39%	5.23%	2.20%
Foremen/women	0.07%	3.64%	0.23%	4.18%
Clerical workers	67.36%	19.58%	60.97%	14.59%
Sales workers	1.38%	1.33%	2.95%	2.04%
Service workers	1.35%	1.54%	3.93%	2.02%
Skilled crafts and trades workers	0.41%	17.52%	0.69%	18.54%
Semi-skilled manual workers	0.39%	13.73%	0.93%	17.68%
Other manual workers	0.82%	7.53%	0.80%	7.53%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Improvements at the sectoral level were small. The representation of persons with disabilities increased in five out of 12 occupations in the Banking Sector, particularly in Foremen/women and Skilled Crafts and Trades Workers occupations. It also increased in seven out of 12 occupations in Transportation, especially in Other Manual Workers and Foremen/women occupations. In the Communications Sector, representation increased in all 12 occupational groups, including a 0.56% increase in Upper-level Managers occupations. In Other Sectors, representation increased in only five out of 12 occupational groups. The largest increase was of 0.54% in Sales Workers occupations.

² For further information, please see "Changes in the Representation of the Designated Groups" in Appendix A.

Persons with Disabilities

The occupational profile of men and women with disabilities working full time closely resembled that of all men and women. Women with disabilities were much more heavily concentrated in clerical occupations than were their male counterparts. They were less likely to work in management, professional and non-traditional occupations. Both men and women with disabilities working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all men and women. About two-thirds (67.36%) of women with disabilities were employed in clerical positions compared to 60.97% of all women; 19.58% of men with disabilities worked in Clerical Workers positions versus 14.59% of all men.

Salaries

The estimated average full-time salary for women with disabilities was \$29,191, or 95.97% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary was \$42,368 for men with disabilities, or slightly more than the average full-time salary for all men (\$41,839). The slight gap (4.03%) between women with disabilities and all women has decreased slightly since 1990. The very narrow wage gaps between men and women with disabilities and all men and women are due to their similar occupations.

Table 2
Full-time Salary Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.

Salary Range	Persons with Disabilities		The Work Force	
	Women	Men	Women	Men
Under \$10,000	0.14%	0.34%	0.31%	0.94%
\$10,000 - \$14,999	0.31%	0.30%	0.77%	0.67%
\$15,000 - \$17,499	1.02%	0.45%	1.41%	0.64%
\$17,500 - \$19,999	5.54%	1.32%	5.22%	1.27%
\$20,000 - \$22,499	14.03%	2.36%	11.15%	2.06%
\$22,500 - \$24,999	14.47%	2.62%	11.29%	2.51%
\$25,000 - \$27,499	13.58%	3.63%	11.03%	3.21%
\$27,500 - \$29,999	13.69%	13.09%	14.06%	11.24%
\$30,000 - \$34,999	16.53%	16.20%	18.93%	15.93%
\$35,000 - \$39,999	8.52%	16.30%	10.93%	15.32%
\$40,000 - \$49,999	7.23%	20.47%	8.25%	22.96%
\$50,000 - \$69,999	4.24%	16.85%	5.72%	16.89%
\$70,000 +	0.70%	6.07%	0.91%	6.35%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

The full-time salary distributions of persons with disabilities indicated that women with disabilities were more likely than all women working full time to be paid less than \$25,000. In 1991, over one-third (35.50%) of women with disabilities working full time earned less than \$25,000, compared to 30.16% of all women. Conversely, 4.94% of women with disabilities earned over \$40,000, compared to 6.63% of all women. The estimated average part-time salary was \$15,094 for women with disabilities and \$16,294 for men with disabilities.

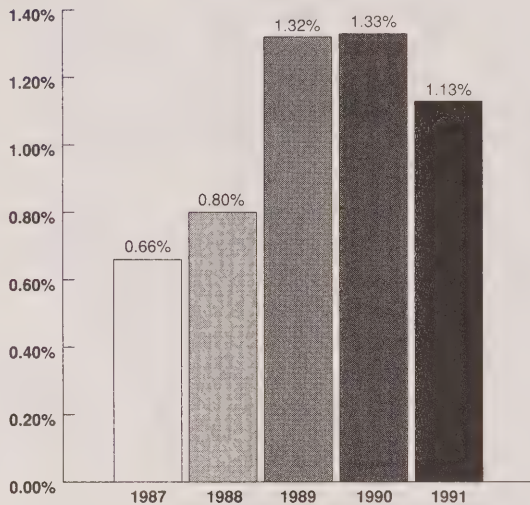
Persons with disabilities were paid about the same as all men and women working full time in all the industrial sectors. As in 1990, the average full-time salary of women with disabilities was highest (\$31,893) in the Communications Sector and lowest (\$28,476) in Banking. In the Transportation Sector, the average full-time salary was \$29,510 for women with disabilities and \$29,958 in Other Sectors. In Transportation, women with disabilities earned slightly more than all women. The wage gap was highest (8.44%) in Other Sectors. In Banking, the wage gap was 2.76% and it was 1.29% in Communications. Since 1987, the wage gap between women with disabilities and all women working full time has narrowed slightly in each of the industrial sectors.

The average full-time salary of men with disabilities was highest (\$48,417) in Banking and lowest (\$37,149) in Transportation. Their average full-time salary was \$40,816 in Communications and \$40,903 in Other Sectors. The wage gap between men with disabilities and all men working full time was highest (7.18%) in Other Sectors. The wage gap was 1.17% in Banking and 3.35% in Transportation. In Communications, the wage gap favoured men with disabilities who worked full time. They earned 0.26% more than all men in that sector. Over the last five reporting years, the wage gap between men with disabilities and all men has narrowed slightly in Banking and Other Sectors and has disappeared altogether in Communications. Despite this progress, the wage gap grew slightly in the Transportation Sector.

Opportunities for Change

In 1991, the share of full-time hirings for persons with disabilities decreased slightly. Employers covered by the Act reported that 347 persons with

**PERSONS WITH DISABILITIES' SHARE
OF FULL-TIME HIRINGS**



disabilities were hired in full-time occupations in 1991 versus 657 in 1990. Their representation in full-time hirings (1.13%) was slightly lower than in 1990 and, once again, it was lower than their representation in the full-time work force. Their share of hirings in part-time employment also decreased slightly.

At the provincial and territorial level, the group's share of full-time hirings was only 1.29% in Ontario and 0.64% in Quebec. These figures are significant because about 55% of all full-time hirings occurred in these two provinces alone. The share for the group was highest (3.17%) in Prince Edward Island and (2.05%) Manitoba. It was lowest (0%) in both Newfoundland and the Yukon. Since 1990, the share of full-time hirings for persons with disabilities increased in only three provinces and one territory: Prince Edward Island, Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. The group's representation in hirings remained constant in New Brunswick.

At the industrial sector level, the group's share of full-time hirings showed little improvement. It was somewhat higher than in 1990 in the Communications Sector (0.80%), but it decreased in the three remaining industrial sectors. Their share was 2.34% in Banking, 0.66% in Transportation and 1.33% in the Other Sectors. Subsectors that contributed most to

the increases included telecommunications carriers and postal and courier services. Other subsectors that showed slight increases included railway transportation; services to air transportation; and architectural, engineering and other scientific operations.

Since 1990, persons with disabilities' representation in full-time hirings increased slightly in six of the 12 occupational groups. Increases were noted in Upper-level Managers, Supervisors, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Despite these increases, group members continued to receive less than 2% of all full-time hirings in every occupation except Supervisors (2.51%).

The occupational distribution of full-time hirings among men with disabilities was slightly different than for all men in 1991. About 22% of their full-time hirings occurred in Clerical Workers occupations, compared to 10.68% for all men. They were also less likely to be hired in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers than were all men hired into full-time positions. Men with disabilities were also more likely to be hired into Middle and Other Managers or Professionals occupations.

The distribution of full-time hirings among women with disabilities reflected their high degree of occupational segregation. About 70% (70.63%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations. However, 9.1% of women with disabilities were being hired into Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 6.49% of all women hired full time.

In 1991, the share of full-time promotions for persons with disabilities decreased slightly to 2.75%. Employers reported that 1314 people in this group were promoted in full-time occupations, compared to 1687 in 1990. Their representation in full-time promotions increased in Newfoundland, New Brunswick, Prince Edward Island, Ontario and both territories. Among the provinces, it was highest (3.32%) in Alberta and lowest (1.48%) in Quebec.

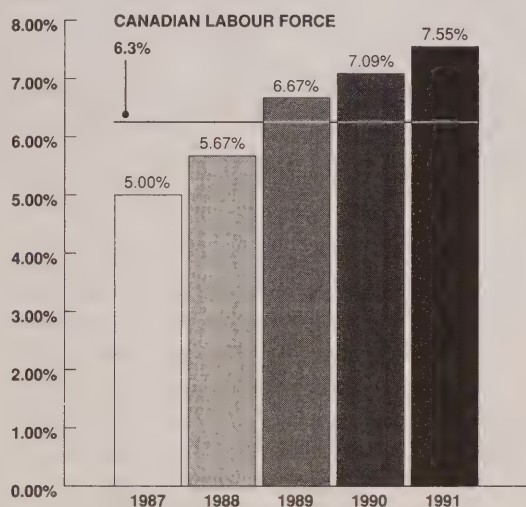
The group's share of full-time promotions showed some improvement in Communications (1.70%) and Transportation (1.86%), but decreased by 3.43% in Banking and by 1.78% in the Other Sectors. The share of full-time promotions increased in five of the 12 occupational groups: Professionals, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Service Workers and Skilled Crafts and Trades.

MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES

Representation

The representation of members of visible minorities in the work force covered by the Act increased in 1991. The 46,638 members of visible minorities reported by employers represented 7.55% of the work force in 1991, compared to 7.09% in 1990.¹ The representation of members of visible minorities was 7.58% in full-time employment, and 7.69% in part-time employment. As in past years, women represented more than one-half (55.08%) of all members of visible minorities reported under the Act; 13.27% of members of visible minorities worked part time.

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



Between 1987 and 1991, the representation of the group has increased by 2.55%. This figure represents a growth rate of 51% over five years. As a result, the representation of members of visible minorities is now slightly higher than it was in the Canadian labour force (6.3%) at the time of the 1986 Census.

At the provincial and territorial level, the representation of members of visible minorities ranged from a high of 11.96% in Ontario to a low of 0.64% in both

Prince Edward Island and Newfoundland. The representation of the group was 3.37% in Quebec and 9.00% in British Columbia. Its representation was lower than average in all provinces and territories except Ontario and British Columbia, and it increased in all provinces and territories except Newfoundland and the Northwest Territories. Despite the changes, members of visible minorities continued to be underrepresented in each province except Ontario, Newfoundland, New Brunswick and the Yukon.

In the eight Census Metropolitan Areas, representation was highest (19.60%) in Toronto and lowest (2.43%) in Regina. Representation increased in all eight Census Metropolitan Areas, with employers reporting an increase of 1.65% in Edmonton and 1.62% in Toronto. Members of visible minorities were underrepresented in all Census Metropolitan Areas except Toronto.

Representation varied substantially among the industrial sectors. Group members had the highest representation in Banking (13.35%) and the lowest (4.17%) in Transportation. Their representation was 6.09% in Communications and 4.28% in Other Sectors. Their representation was lower than their representation in the Canadian labour force in every subsector except telecommunications carriers (6.75%), services to air transportation (10.62%) and architectural engineering and other scientific operations (7.31%). Again, representation was lowest (1.66%) in metal mines and (2.54%) in truck transportation.

Men who are members of visible minorities were evenly distributed in the Banking, Communications and Transportation Sectors. Each of these sectors employed about 30% of all the men in the group. In contrast, more than two-thirds (68.36%) of all women in the group were employed in the Banking Sector. Less than 10% (7.79%) of women who are members of visible minorities were employed in the Transportation Sector, compared to 26.67% of men in the group. Once again, the pattern of a relatively low proportion of women in the group employed in Transportation and a very high proportion in Banking was consistent with the employment pattern noted for all women covered by the Act.

¹ Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988, 1989 and 1990 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

1992 Annual Report – Employment Equity Act

In 1991, representation of members of visible minorities increased by 0.52% in Banking, 0.19% in Transportation, 0.57% in the Communications Sector and 0.36% in Other Sectors. Subsectors showing the largest increases over 1990 included services to air transportation (2.56%) and postal and courier services (0.71%).

In 1991, about one-third of the increase in representation of members of visible minorities can be attributed to employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations. The rest of the increase is due to higher rates of self-identification and changes in the mix of employers covered by the Act.² Full-time employment of members of visible minorities decreased by only 1.59% in 1991 compared to a decrease of 3.42% in the work force under the Act. In 1991, part-time employment grew for visible minorities at a rate substantially higher (10.80%) than it grew for the work force under the Act (6.38%).

Full-time employment for members of visible minorities grew somewhat in subsectors where the work force as a whole decreased. These subsectors include services incidental to water transportation; grain elevators; and architectural, engineering and other scientific and technical operations.

Occupational Profile

In 1991, representation of members of visible minorities increased in 11 out of 12 occupational groups. It declined slightly in Upper-level Managers occupations. The representation of the group increased by more than 1% in Professionals, and by about 0.50% in Middle and Other Managers, Supervisors, Clerical, Sales and Service Workers occupations. Despite these increases, the representation of members of visible minorities in the work force covered under the Act remained lower than their representation in the Canadian labour force in seven out of 12 occupational groups, including Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Sales Workers, Service Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations.

Improvements in the occupational profile of members of visible minorities varied at the sectoral

level in 1991. Representation increased slightly in eight out of 12 occupational groups in the Banking Sector. The exceptions were the Upper-level Managers, Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers and Other Manual Workers occupations. Representation also increased in 11 out of 12 occupational groups in the Transportation and Communications Sectors. In Other Sectors, only six out of 12 groups showed increases.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.

Occupational Group	Members of Visible Minorities		The Work Force	
	Women	Men	Women	Men
Upper-level managers	0.08%	0.74%	0.21%	1.53%
Middle and other managers	11.96%	15.16%	14.97%	15.63%
Professionals	8.26%	16.90%	6.67%	6.45%
Semi-professionals and technicians	1.03%	4.69%	2.42%	7.63%
Supervisors	5.45%	3.00%	5.23%	2.20%
Foremen/women	0.09%	1.77%	0.23%	4.18%
Clerical workers	68.88%	24.99%	60.97%	14.59%
Sales workers	1.48%	1.34%	2.95%	2.04%
Service workers	1.45%	2.61%	3.93%	2.02%
Skilled crafts and trades workers	0.40%	15.94%	0.69%	18.54%
Semi-skilled manual workers	0.29%	7.92%	0.93%	17.68%
Other manual workers	0.64%	4.94%	0.80%	7.53%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

As in previous years, the occupational profile of men and women who are members of visible minorities differed slightly from that of all men and women working full time. Members of visible minorities of both sexes were slightly more concentrated in clerical occupations than were all men and women working full time. Nearly 70% (68.88%) of women who are members of visible minorities were employed in clerical occupations, compared to 60.97% of all women working full time. This pattern held for women in all sectors. Women in the group were slightly more concentrated in Professionals occupations than all women working full time. Less than 7% (6.67%) of all women were employed in these occupations, compared to 8.26% of women who are members of visible minorities.

Men who are members of visible minorities were more likely than all men to work in Clerical Workers

² For further information, please see "Changes in the Representation of the Designated Groups" in Appendix A.

Members of Visible Minorities

occupations in Banking, Transportation and Other Sectors. In the Communications Sector, however, their concentration in clerical occupations was about the same as it was for all men working full time. Overall, a total of 24.99% of men in the group worked in clerical positions, versus 14.59% of all men. Men who are members of visible minorities were also more likely to work in Professionals occupations than were all men working full time. Nearly 17% (16.90%) of men from this group were employed in Professionals occupations, versus 6.45% of all men working full time. However, they were less likely to be employed in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual workers occupations. A total of 12.86% of men who are members of visible minorities were employed in these occupations, compared to 25.21% of all men working full time.

Salaries

In 1991, the estimated average full-time salary was \$28,912 for women who are members of visible minorities, or 95.05% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for male members of the group was \$38,554, or 92.15% of the average full time salary for all men.

The wage gap (4.95%) between female members and all women has increased by 1.07% over the five reporting years. The wage gap (7.85%) between men from the group and all men has increased by 6.02%. In 1991, the average part-time salary was \$14,836 for women who are members of visible minorities, and \$14,267 for their male counterparts.

The full-time salary distributions of men and women in the group indicated that they were slightly more likely to earn less than \$25,000 than were all men and women. About one-third (33.41%) of women and 14.98% of men from that group who were working full time were paid less than \$25,000, compared to 30.16% of all women and 8.08% of all men working full time. Conversely, 5.49% of women and 21.40% of men who are members of visible minorities earned over \$40,000 versus 6.63% of all women, and 23.25% of all men working full time.

The average full-time salary of women who are members of visible minorities was highest (\$30,839) in Other Sectors and lowest (\$27,288) in Transporta-

Table 2
Full-time Salary Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.

Salary Range	Members of Visible Minorities		The Work Force	
	Women	Men	Women	Men
Under \$10,000	0.15%	0.44%	0.31%	0.94%
\$10,000 - \$14,999	0.48%	0.47%	0.77%	0.67%
\$15,000 - \$17,499	0.73%	0.72%	1.41%	0.64%
\$17,500 - \$19,999	4.21%	2.41%	5.22%	1.27%
\$20,000 - \$22,499	12.54%	5.45%	11.15%	2.06%
\$22,500 - \$24,999	15.30%	5.50%	11.29%	2.51%
\$25,000 - \$27,499	13.95%	5.47%	11.03%	3.21%
\$27,500 - \$29,999	14.45%	10.45%	14.06%	11.24%
\$30,000 - \$34,999	17.37%	13.39%	18.93%	15.93%
\$35,000 - \$39,999	8.42%	13.57%	10.93%	15.32%
\$40,000 - \$49,999	6.90%	20.75%	8.25%	22.96%
\$50,000 - \$69,999	4.81%	17.07%	5.72%	16.89%
\$70,000 +	0.68%	4.33%	0.91%	6.35%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

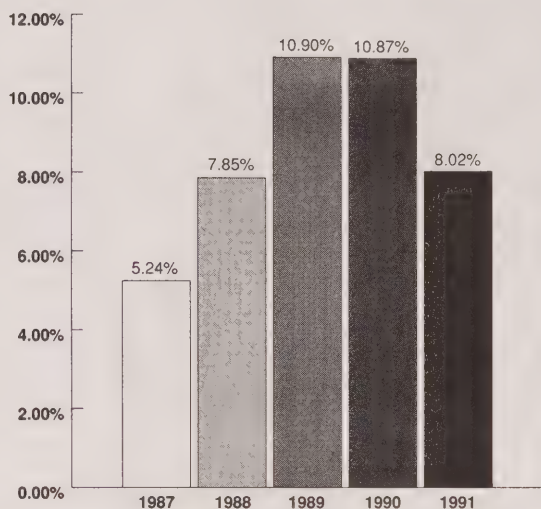
tion. The average full-time salary of women in this group was \$30,454 in Communications and \$28,525 in Banking. The wage gap between women from this group and all women was lowest (2.59%) in the Banking Sector and highest (6.73%) in Transportation. It was 5.75% in Communications and 5.74% in Other Sectors.

The average full-time salary of men who are members of visible minorities was highest (\$45,603) in Other Sectors and lowest (\$33,609) in Transportation. It was \$40,390 in Communications and \$38,544 in Banking. In Other Sectors, men in the group had a higher average full-time salary than did all men. The wage gap between men from this group and all men was highest (21.33%) in Banking. The wage gap was 0.79% in Communications and 12.56% in the Transportation Sector. Between 1987 and 1991, the wage gap between male group members and all men increased in all industrial sectors.

Opportunities for Change

Members of visible minorities maintained a relatively high, but decreasing, share of hirings in 1991. Employers reported that 2,470 members of visible minorities had been hired into full-time occupations. This figure represents a share of 8.02% of all full-time hirings, compared to 10.87% in 1990. The group's

MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES' SHARE OF FULL-TIME HIRINGS



share of hirings into part-time employment also decreased somewhat in 1991.

Nearly 65% (63.86%) of the group's full-time hirings occurred in Ontario. In that province, its share of all hirings into full-time occupations was 13.18%. The group's share of full-time hirings was less than 5% in every other province and territory except British Columbia (8.75%) and Alberta (5.77%). Since 1990, the group's share of full-time hirings of members of visible minorities has increased slightly in only four of the 12 provinces and territories: New Brunswick, Prince Edward Island, Manitoba and Saskatchewan.

Members of visible minorities' share of full-time hirings decreased in all four sectors. It was 16.33% in Banking, 3.75% in Transportation, 8.99% in Communications and 7.51% in Other Sectors. Some subsectors, however, did show some slight increases. These included telecommunications carriers, water transportation, metal mines and grain elevators industries.

Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings has improved in only one out of the 12 occupational groups: Foremen/women. Decreases of over 2% were reported for several groups, most notably Professionals (15.01%), Supervisors (7.35%), and Clerical Workers (11.82%).

During 1991, the occupational distribution of full-time hirings for men who are members of visible minorities was somewhat different from that of all men. About one-quarter (24.84%) of their full-time hirings was in Clerical Workers occupations, compared to 10.68% for all men. Members of the group were less likely to be hired in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired full-time. Men who are members of visible minorities were nearly twice as likely to be hired in Professionals occupations than were all men.

The occupational distribution of full-time hirings for women who are members of visible minorities continued to reflect a high degree of segregation. Nearly 70% (67.43%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations in 1991, compared to 59.94% of all women. This proportion has decreased by over 10% since 1990. In the past five reporting years, the proportion of women from this group hired full-time in Middle and Other Managers and Professionals occupations has increased slightly. Women who are members of visible minorities were less likely than all women to be hired in non-traditional occupations. In 1991, 4.21% of women from this group were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 6.49% of all women hired full time.

In 1991, 5,219 members of visible minorities received full-time promotions. This number represents 10.92% of all full-time promotions, compared to 11.09% one year earlier. About two-thirds (68.35%) of the group's full-time promotions occurred in Ontario. In that province, members of visible minorities received 16.67% of all full-time promotions. The share of full-time promotions increased in five provinces and one territory: Nova Scotia, Prince Edward Island, Quebec, Manitoba, British Columbia and the Northwest Territories.

The group's share of full-time promotions increased slightly in three of the four sectors. The share of full-time promotions for members of visible minorities grew to 14.74% in the Banking Sector, 6.91% in Communications and 4.18% in Transportation. Most subsectors showed increases in the group's share of promotions. A few, however, did show decreases. These included air and water transportation, services incidental to water transportation, public passenger

Members of Visible Minorities

transit systems, pipelines, metal mines and grain elevators.

The group's share of promotions increased in six out of the 12 occupational groups. Increases occurred in Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Techni-

cians, Foremen/women, and Skilled Crafts and Trades Workers occupations. The share of promotions for members of visible minorities was greater than 10% in three occupational groups: Professionals, Supervisors and Clerical Workers occupations. A decrease of over 2% was reported for Other Manual Workers occupations.

ASSESSMENT OF EMPLOYERS' RESULTS

An employer shall...

- (b) ...ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation...that is at least proportionate to their representation*
 - (i) in the work force, or*
 - (ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography...*

—Employment Equity Act, Section 4

Introduction

This chapter assesses how well employers have done in fulfilling the requirements of the Employment Equity Act during the reporting year ending December 31, 1991. First, it describes briefly the methodology used to assess their performance in achieving a more equitable work force and how to interpret the results. Second, it provides the rankings or "score" for each designated group. Employers are listed by legal name. Third, a short summary of results is presented. Fourth, technical notes offer more information on the indicators used.

Every year, employers covered under the Employment Equity Act file a statistical profile of their work force with the Minister of Employment and Immigration. These reports contain two kinds of information:

1. a static picture of the work force detailing the current situation of the four designated groups by occupational categories and salary ranges; and
2. a detailed account of hirings, promotions and terminations for the designated groups that took place during the reporting year covered by the report.

The assessment of the performance of employers published in this chapter is based entirely on the numerical data contained in those employers' reports. This assessment is based on two separate rankings that reflect the two kinds of information mentioned above — i.e., the current situation and the amount of progress achieved.

The degree of difficulty encountered by an employer in achieving equity for any particular designated group cannot be assessed without highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and the difficulty of accommodating various designated group members. Therefore, the degree of difficulty is not considered in the assessment of results.

Rankings

The employer assessments presented in this chapter are based on five indicators.¹ Each employer receives two rankings, a capital and a small letter — i.e., A,B or C, and a, b or c — for each of the four designated groups.

¹ For more information on the five indicators, see "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

Ranking I

The capital letter, **Ranking I**, reflects the situation of the designated group in the company's work force at the end of the reporting year. It indicates the extent to which designated group members are disadvantaged — in their representation, occupational distribution and salary distribution — in a company's work force. The three indicators used for Ranking I are as follows:

- the representation of the designated group within an employer's work force, compared to its representation in the Canadian labour force according to provincially weighted external data;
- the occupational distribution of the designated group, compared to that of other employees in the company. (This indicator is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities); and
- the distribution of the designated group across broad salary ranges, compared to that of other employees in the company. (This indicator, like the previous one, is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities).

The results of these three indicators are added together to arrive at Ranking I.² An employer who receives an "A" has a work force in which a designated group is relatively well represented — in both level and quality of representation. Conversely, an employer who receives a "C" has a work force in which a designated group is poorly represented. An employer ranked "B" has a work force that might include a range of cases that could, for example, exhibit either a relatively adequate level of representation in primarily low status, low paying jobs, or a very low level of representation in high status, well-paying jobs.

Ranking II

The small letter, **Ranking II**, reflects the progress an employer has made during the reporting year. It indicates the extent to which an employer has

succeeded in improving the situation of a designated group. Indicators associated with Ranking II are:

- the rate of increase in the representation of the designated group during the reporting year due to employment growth estimated from the net effect of hiring and terminations; and
- the share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

The results of these indicators are added together to arrive at Ranking II. An "a" indicates that the current situation of a designated group within the company has improved. A "b" indicates either little progress or no change. A "c" signals that the situation has declined or deteriorated during the reporting year.

Readers should always consider the two ranking results together. Although those two rankings are calculated independently, they are closely related. A less satisfactory result on Ranking I indicates that more remedial action is needed. A higher result on Ranking II would then be required for the situation of the designated group members to improve. Conversely, a high result on Ranking I indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good. A high result on Ranking II is then not as critical.

The Context of Equity

The state of the economy greatly influences the extent to which employers can meet employment equity objectives. A strong, growing economy provides more opportunities to recruit and promote members of designated groups. Readers should bear in mind that 1991 was a difficult year for the Canadian economy and Canadian employers. Reduced demand for products and services has forced many employers covered under the Act to reorganize and restructure their activities. Consequently, many have had to reduce their work force, which has substantially prevented them from hiring and promoting members of designated groups.

Two chapters in this report will help put the rankings into perspective. The chapter "Setting the Context" describes the changes that have occurred during 1991 in the work force covered under the Act.

² For details on the points system, see "Technical notes on Ranking" at the end of this chapter.

Assessment of Employers' Results

It indicates which sectors or sub-sectors have experienced reductions or growth in employment and the magnitude of those changes.

Many employers under the Act have made substantial efforts to achieve a more equitable work force despite this difficult economic period. Readers interested in qualitative information on what employers have been doing to achieve employment equity and on the difficulties they have encountered can refer to the chapter "Qualitative Measures".

How to read the list of results

Each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name with its assessment results by designated group. Two results are given for each designated group with "a" the highest and "c" the lowest.

An asterisk to the right of the lower-case letter indicates those cases where there were fewer than 10 members of the designated group. In such cases, Ranking I is based solely on the first indicator. Employers who reported having no members of a designated group in their work force have been assigned the combination "0-".

The number of employees for each employer is listed in the column following its legal name. A series of codes signalling compliance problems are also included in the left margin:

- "D" flags the employers whose reports were closed with outstanding discrepancies;
- "P" signals that EIC questioned the 1991 self-identification survey questionnaire for persons with disabilities; and
- "N" indicates that the employer was ranked only for women because no self-identification process was carried out for the other three groups.

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
A.J. BUS LINES LTD.	168	Bb	Cc*	0-	0-
A.W. FOSTER & SONS LTD.	203	Ca*	0-	Cc*	0-
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	244	Ca	Ab*	Ab	Cb*
ACL CANADA INC.	139	Bc	0-	Cc*	Ab
ADBY TRANSPORT LIMITED	111	Cb*	Ab*	Cb*	Cb*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	857	Aa	Bc	Cc*	Ac
P AEROSERVICES J.T. INC.	195	Cb	Cb*	Cb*	Cc*
AGPRO GRAIN INC.	153	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
AGT LIMITED	11897	Ba	Bc	Ac	Aa
AIR ALLIANCE INC.	347	Cc	0-	0-	Cb*
AIR ATLANTIC LTD.	500	Ba	Cc*	Cc*	Ca*
AIR CANADA	22300	Ca	Bc	Bc	Ac
AIR CREEBEC INC.	233	Cb	Ba	0-	Cb*
AIR FRANCE	135	Ba	0-	0-	Aa*
AIR INUIT (1985) LTD.	302	Ca	Bc	0-	Cc*
AIR NOVA INC.	542	Bb	Cb*	Cc*	Cc*
AIR ONTARIO INC.	725	Cc	Cb*	Cc*	Bb
AIR TRANSAT A.T. INC.	562	Bc	Cc*	Cc*	Bb
AIRBC LIMITED	1235	Cb	Cb	Cc*	Ca
ALBERTA WHEAT POOL	1456	Cb	Ba	Bc	Bb
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	378	Cb	0-	Cc*	0-
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1136	Ca	Aa	Bc	Bc
AMERICAN AIRLINES INC.	336	Ac	Cb*	0-	Aa
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1157	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
AMOK LTD.	173	Ca	Ab	Cc*	Aa*

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
AMR GROUND HANDLING SERVICES	311	Ca	0-	Cb*	Aa
ARMOUR TRANSPORT INC.	237	Cc*	Cb*	Cb*	Ab*
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	467	Cb	Cb*	Cc*	Cb*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	382	Ca	Bc	Cc*	Bb
ATLANTIC TOWING LTD.	213	Cb*	Cc*	0-	Aa*
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4826	Ca	Bb	Ac	Aa
D ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	518	Cc	Cc*	Cc*	Cb
AUTO HAULWAY INC.	1208	Cb	Cc*	Cc*	Bc
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	209	Bb	0-	0-	Aa
BANK OF AMERICA CANADA	472	Aa	Cb*	Cb*	Aa
BANK OF CANADA	2568	Ba	Ca	Ba	Aa
BANK OF MONTREAL	28566	Ba	Cc	Bc	Aa
P BANK OF NOVA SCOTIA	27706	Bb	Cb	Ac	Aa
BARCLAYS BANK OF CANADA	347	Bb	Ca*	Bc	Aa
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	248	Cb	Bb	Cb*	Ba
BELL CANADA	55451	Ba	Cb	Bc	Aa
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	962	Bc	0-	Cc*	Ab
P BELL RADIOCOMMUNICATIONS INC.	185	Cb	0-	Cc*	Aa
D BIG HORN TRANSPORT LTD.	127	0-	Ba*	Aa*	0-
D BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	655	Cb	Ca	Cc*	Ab
BRINKS CANADA LIMITED	1551	Cb	Cc*	Cc	Bc
P BRITISH AIRWAYS PLC	232	Aa	0-	Cc*	Ab
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4053	Cb	Bc	Bc	Bc
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	14785	Ba	Bc	Bc	Ab
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	195	Bb	Cc*	Cc*	Aa
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	121	Cb*	0-	0-	Cc*
BYERS TRANSPORT LIMITED	771	Cb	Bb	Bb	Cb
CABLECASTING LIMITED	210	Ba	Cc*	Bb*	Aa
CABLENET LIMITED	276	Ba	Cc*	Cc*	Ca*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	162	Cc	Bc	Cc*	0-
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	1236	Cc	Ba	Bb	Aa
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	501	Ba	0-	Cc*	Aa
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	126	Ab	0-	Ca*	Cb*
D CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	397	Ca*	Cc*	Ca*	Bb
CANADA COUNCIL	233	Bc	Ab*	Cc*	Cb*
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	170	Ba	Cc*	Cc*	Ac
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	378	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3021	Ba	Bc	Cc	Ac
CANADA PORTS CORPORATION	339	Bc	Bc	Cc*	Ca*
CANADA POST CORPORATION	58754	Ab	Bb	Bb	Aa
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	627	Ca	Bc*	Cc*	Ab
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	841	Cc	Cb*	Bc	Cc*
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	17645	Bb	Bb	Bb	Ab
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	153	Bb	0-	Cc*	Bc
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	12513	Ba	Bb	Bb	Aa
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	188	Ba	Cc*	Cc*	Bc*
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	228	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1138	Cb	Bc	Bb	Cc
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	991	Ca	Cb*	Bb	Ac
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	42871	Bb	Bb	Ac	Aa
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	620	Aa	Ab*	Cb*	Cb*
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	275	Ab	Cc*	Cc*	Ca*
P CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	32076	Cb	Ba	Bc	Bb

Assessment of Employers' Results

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	5644	Cc	Bc	Bc	Bc
CANADIAN PACIFIC LIMITED	216	Bb	0-	0-	Ac
CANADIAN PRESS	616	Ba	Cc*	Cc*	Bb
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	122	Ba	0-	0-	Cc*
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	216	Cb	Cc*	Cb*	Bb
CANADIAN WESTERN BANK	147	Bc	Ca*	0-	Bb
CANADIAN WHEAT BOARD	497	Bb	Cb*	Cc*	Ab
CANWEST BROADCASTING LTD.	141	Ba	Cc*	Ca*	Ca*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	218	Bc	0-	Cc*	Cc
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	304	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2671	Ca	Cb*	Ac	Bc
CARGILL LIMITED	1923	Cc	Cb	Bc	Ba
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	172	Ac	Cb*	Cc*	0-
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	143	Bb	Cc*	Cc*	Aa
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	128	Ba	Cb*	0-	Ab
CFCF INC.	1014	Cb	Ca*	Cc*	Ab
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	281	Cb	0-	Cb*	Cc*
CFPL BROADCASTING LIMITED	261	Ca	0-	Cc*	0-
CFQC BROADCASTING	125	Cc	Cc*	Cb*	Cc*
CFTO-TV LIMITED	353	Bb	0-	Cc*	Ac
CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.	288	Cb	Cc*	Cc*	0-
CHUM LIMITED	1758	Cb	Cc*	Cb*	Bc
CITIBANK CANADA LIMITED	696	Bb	Cb*	Cc*	Ab
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	117	Bb	Cb*	Cc*	0-
CKNX BROADCASTING LIMITED	125	Cc	Cb*	Cb*	0-
CONAIR AVIATION LTD.	306	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	344	Cc*	Cc*	Cc*	Ac
CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	22145	Cb	Bb	Bb	Bc
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	181	Cb	Cc*	Cb*	Ca*
CREDIT LYONNAIS CANADA	103	Bb	0-	0-	Aa*
CREDIT SUISSE CANADA	169	Bb	0-	Cc*	Ba
CSP FOODS LTD.	498	Cc	Cc*	Cb*	Bc
CSX TRANSPORTATION INC.	162	Ca*	0-	0-	0-
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	371	Bb	0-	Cc*	Cc
DAY & ROSS INC.	1783	Cb	Cc*	Bb	Bc
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	282	Cc	Cb*	Cc*	Ac
DELTA AIR LINES INC.	484	Bb	Cc*	Cc*	Ac
DENISON MINES LIMITED	969	Cc	Ab	Bb	Cc*
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	321	Ab	Cc*	Cc*	Ab
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.	138	Ba	0-	Cc*	Cc*
DIXON PICKFORDS	308	Cc	0-	Cc*	Cc*
D DYNAMEX EXPRESS INC.	231	Ba	Ca*	Cc*	Aa
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	293	Bb	Cc*	Cb*	Ac
ENERCHEM TRANSPORT INC.	106	Cc*	Ab*	Cc*	Ab
ERB TRANSPORT LIMITED	680	Cb	Ca*	Ba	Ca
EXECAIRE INC.	148	Cc	0-	0-	Ca*
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	666	Ac	0-	0-	Ab
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	531	Bb	Cc*	Cb	Aa
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	808	Ba	Ca*	Bc	Cc
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1177	Bb	Cc*	Cc	Ac
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	2704	Cb	Cc	Bc	Aa
FEDNAV LIMITED	156	Cc	0-	Cb*	Ab
FEED-RITE LTD.	169	Cb	Cc*	Cc*	Bc*

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
FIELD AVIATION COMPANY INC.	707	Cb	Cb*	Cc*	Aa
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	309	Ba	Ac	Bb	Ab
FUNDY CABLE LTD.	223	Ba	Ab*	Ac	Ab*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	172	Cc	0-	Cb*	Ab
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	354	Cb	0-	Cc*	Ac
GREAT LAKES BULK CARRIERS	384	C-	C-*	C-*	A-
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD.	99	Cc*	0-	Ca*	Ca*
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	280	Cc	Cc*	Cc*	Ac
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2708	Cc	Cb*	Cc	Cc
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	246	Cc	Cc*	Ac	Cb*
GROUPE TRANSPORT CABANO INC.	1931	Cc	Ca*	Ca	Ca*
H & R TRANSPORT LTD.	160	Ca	0-	0-	0-
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	299	Cb	Ac*	Cc*	Ca*
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	183	0-	0-	0-	Cc*
P HONGKONG BANK OF CANADA	3391	Ba	Cb	Bb	Aa
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	194	Cb*	0-	0-	Ab*
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	2128	Cc	Bb	Ac	Bc
P HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	176	Ca	0-	Cc*	Ab
P HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (HALIFAX) INC.	176	Cb*	0-	Cc*	Cb*
P HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	588	Bc	Cb*	Cb*	Ab
P HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	103	Ba	0-	Cc*	Cc*
IMPERIAL OIL LIMITED	171	Cc*	Aa*	0-	Cc*
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	489	Cc	Cb*	Cc*	Ab
INTAIR INC.	682	Cc*	0-	0-	0-
P INTER-CANADIAN (1991) INC.	499	Ca	Cc*	0-	Cc*
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	974	Cb	Ca*	0-	Ca*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	193	Bb	0-	Cc*	Aa
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	460	Ba	Cc*	Ca*	Aa
INTERNATIONAL SEALAND SHIPPING SERVICES LIMITED	111	Ba	0-	Bb*	Ac
INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY INC.	845	Ca	Bc	Bc	Ac
P ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	379	Ba	0-	Cc*	Ca*
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	413	Bb	Ab*	Cb*	Cb*
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	108	Cc*	Aa*	0-	0-
KENT LINE LIMITED	331	Cc	0-	0-	Ac*
KEY RADIO LIMITED	276	Cb	0-	Cb*	Ca*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	451	Ca	Cc*	0-	Cc*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	114	Cc*	Ab*	Cc*	Cb*
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	1852	Cb	Bc	Bc	Bb
KLEYSER TRANSPORT LTD.	866	Cc	Bb	Bb	Aa
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	323	Bb	0-	Cc*	Ab
LAIDLAW CARRIERS INC.	337	Ca	Cc*	0-	Cc*
LAKEHEAD FREIGHTWAYS INC.	130	Ca	Ab*	0-	0-
LAURENTIAN BANK OF CANADA	2684	Bb	Cc*	Cc	Cb
LOGISTEC CORPORATION	148	Cc	0-	Cc*	0-
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	1213	Cc	Cb	Bb	Bb
D LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE					
NICKLESS TRANSPORT INC.	2344	Cb	Bc	Bc	Bc
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	219	Ba	0-	Cc*	Aa
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	406	Ba	Cc*	Cc*	Aa
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	692	Ca	Cb*	Ac	Ab
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	199	Cc	Ac*	Cc*	Cc*
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	713	Ba	Cc*	Cb*	Bb

Assessment of Employers' Results

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
MANITOBA POOL ELEVATORS	968	Ca	Ca*	Ba	Cc*
MAPLE LEAF MILLS, MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	566	Ca	Cc*	Cb*	Ac
MARINE ATLANTIC INC.	2759	Ca	Cb*	Bc	Bb
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	231	Cb	0-	Cc*	Ca*
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2488	Cc*	Cc*	Bc	Bb
P MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4146	Ba	Cc*	Bb	Ac
MASTERFEEDS, A DIVISION OF AGP, INC.	281	Ca	0-	Cc*	Cc*
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	240	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	217	Cc*	Ac*	Ac	Cc*
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	405	Bc	Cb*	Cc*	Cb*
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1016	Cb	Cb*	Bb	Cb*
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	448	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
MONARCH BROADCASTING LTD.	284	Ca	0-	Cc*	Cc*
MONTREAL PORT CORPORATION	488	Cb	0-	Ab	Ab
MONTREAL SHIPPING INC.	229	Ba	Cc*	Cc*	Ba
MOTOROLA CANADA LIMITED	160	Bb	0-	0-	Aa
MOTORWAYS (1980) LIMITED	1496	Cc	Cc	Ba	Bc
MULLEN TRUCKING LTD.	291	Ca	Ac	Cc*	Cb*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	188	Bc	0-	0-	Aa
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	309	Cc	Ab*	Cb*	Cc*
MUSIQUE PLUS INC.	131	Ba	0-	0-	Bc*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	294	Cc	Bc*	0-	Ab
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	294	Cc	0-	Cc*	0-
N. YANKE TRANSFER LTD.	390	Cb	Cc*	0-	Cc*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	266	Ca	0-	Cc*	Ca*
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	747	Ba	Bb	Cc*	Bc
P NATIONAL BANK OF CANADA	14582	Ba	Bc	Bc	Bb
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	126	Bc	0-	0-	0-
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	434	Bc	0-	Cc*	Ab
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1110	Aa	Bc*	Cc*	Bb
NATIONAL GALLERY OF CANADA	298	Ac	Cc*	Cc*	Cc*
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	213	Ab	Cc*	Cc*	Cc*
NATIONAL PAGETTE LTD.	901	Bc	Ca*	Cb*	Aa
NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO. LTD.	207	Cc	0-	Ac	Cb*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2615	Cb	Cc*	Cc	Cc*
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	349	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	304	Cc	0-	Cc*	0-
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2130	Ba	Bb	Bc	Cc*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	235	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORATED	1378	Ba	Cb*	Cc*	Ab
NORDION INTERNATIONAL LTD.	454	Cb	Cc*	Cb*	Ac
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	212	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
P NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	554	Cc*	Cb*	Ac	Ab
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	365	Ba	Cc*	Ac	Cc*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	339	Cb	Ca	0-	Ca*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	315	Cb	Ba*	Ca*	Cc*
P NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	497	Cb	Cb*	Aa	Ac
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	208	Cc	0-	Cb*	Cb*
NORTHWESTEL INC.	651	Cb	Bb	Aa	Aa
O.K. EXPRESS LTD.	148	Cc*	Aa*	Ab	Aa
OGILVIE MILLS LTD.	809	Cb	Cb*	Bc	Ac
ONTARIO EXPRESS LTD.	507	Cc	Cc*	Cc*	Bb

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2291	Ba	Aa	Aa	Ab
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	232	Ca	Aa*	0-	Ca
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	141	Cb	0-	Cc*	Cb*
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1046	Cc	Ba	Ab	Cc
PAUL'S HAULING LTD.	242	Ca	Cc*	0-	Cc*
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	586	Bc	Cc*	Cc*	Cc
PELMOREX BROADCASTING INC.	246	Cb	Cb*	Cb*	Cc*
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	535	Bc	Aa	Aa	Ba
PN PENNER INTERNATIONAL INC.	102	Cb			
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	588	Ca	Cb*	Bb	Cb*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	120	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
POLE STAR TRANSPORT INC.	176	Cc	Aa*	Cb*	Ca*
PORTER TRUCKING LTD.	159	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
POWER BROADCASTING INC.	541	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	231	Cb*	Cb*	Ca*	0-
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	116	Ca	Ac*	Cb*	Ca*
PROVINCIAL AIRLINES LTD.	150	Cb	Cb*	Cb*	Ab*
PROVOST BULK TRANSPORT INC.	866	Cb	Cb*	Cc*	Bc
PUROLATOR COURIER LTD.	11294	Cc	Cc	Cc	Aa
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	596	Cc*	Ab*	0-	0-
R & D MID ISLE STEVEDORING LTD. ³	462				
RADIO 1540 LIMITED	129	Cc	0-	Cb*	Ab
RADIO NORD INC.	198	Bb	0-	Ca*	0-
RADIOMUTUEL INC.	439	Ba	Cc*	0-	0-
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	292	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
REIMER EXPRESS LINES LTD.	1129	Cb	Bc	Cc*	Ca
RESEAU DES SPORTS	104	Ba	0-	0-	0-
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	117	Bb	0-	Bb*	Aa
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	128	Ca*	Ac*	Cc*	0-
RIO ALGOM LIMITED	689	Ca	Bb*	Bc	Ba
RIVTOW MARINE LIMITED	756	Ca	Cb	Bb	Bb
P ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1163	Ba	Ca	Bc	Ab
ROGERS BROADCASTING LIMITED	464	Ba	Ca*	Ca*	Cb
ROGERS CANTEL MOBILE INC.	2077	Ba	Ca	Cb*	Ab
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	3022	Cc	Ac	Cc	Aa
P ROYAL BANK OF CANADA	51984	Ba	Cb	Ac	Aa
ROYAL CANADIAN MINT	734	Cb	Bc	Bb	Ab
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3194	Ca	Ca	Bc	Bb
SASKWEST TELEVISION INC.	146	Ba	Ca*	0-	Aa*
SCOTPAGE CORPORATION LTD.	135	Ba	0-	0-	Ab
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1080	Cb	Bb	Ac	Ac
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	139	Cb	Cb*	Cc*	0-
D SHARP BUS LINES LIMITED	114	Ab	Ab*	0-	0-
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	144	Bb	Ac*	Aa*	Cc*
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	220	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
SHAW RADIO LTD.	121	Ba	0-	Cc*	0-
SMT (EASTERN) LIMITED	121	Cc	Ab*	Cc*	0-
SOCANAV INC.	733	Cb	Ac*	Cc*	Ac
SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	466	Ba	0-	0-	Cc*
SOCIETE GENERALE (CANADA)	113	Ba	0-	0-	Ac*
SPORTS NETWORK	189	Bc	0-	Cc*	Aa
P ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1152	Cb	Ba	Bc	Bb

³ This employer reported only one permanent employee and, therefore, was not ranked.

Assessment of Employers' Results

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
D STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	133	Bc	0-	0-	Ba
STANDARD RADIO INC.	288	Bb	0-	Cb*	Cb*
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	108	Ba	0-	Cb*	0-
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	250	Bc	Cb*	Cb*	Cc*
N SWIFT SURE COURIER SERVICE LIMITED	174	Cc			
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	197	Bc	0-	Bb*	Ab
D T.M. MULTI-REGIONS INC.	322	Cc	0-	0-	0-
TALLMAN TRANSPORT LTD.	149	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
TECHNAIR AVIATION	267	Cc	0-	Cc*	Aa
D TELE-METROPOLE INC.	837	Cb	0-	Cc*	Cb*
TELEGLOBE CANADA INC.	1199	Cc	Cc*	Bb	Ab
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	511	Cc	0-	0-	0-
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	515	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
TELESAT CANADA	891	Ca	Ca*	Bc	Ab
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	249	Cb	0-	Ab	Bc
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	328	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
TIME AIR INC.	1303	Cc	Cb	Bc	Bb
P TIME COMMUNICATIONS LIMITED	156	Ba	Ab*	Cb*	Cc*
TNT CANADA INC.	1808	Cb	Cc*	Bc	Bb
TNT SKYPAK INC.	283	Ac	Cb*	Cb*	Bb
TOPNOTCH NUTRI LIMITED	115	Ca	0-	Cc*	Cc*
TORONTO AIRWAYS LIMITED	124	Bc	0-	0-	Ba*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	271	Cb	Cb*	Ac	Aa
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY LTD.	181	Cc	Cc*	Ab	Aa
P TORONTO-DOMINION BANK	25172	Bc	Ca	Ac	Aa
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	262	Cc	0-	Cb*	Bb
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	115	Cc	0-	Bc*	Bc*
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	2082	Ca	Ab	Ac	Ab
TRANSPORT DESGAGNES INC.	229	Cc*	0-	0-	Ab*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	113	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT PAPINEAU INC.	287	Cb	Aa*	Cb*	0-
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	183	0-	0-	0-	0-
D TRANSPORT THIBODEAU INC.	383	Cb	0-	Cc*	0-
TRANSX LTD.	441	Cb	Cb*	0-	Cb*
TRENTWAY-WAGAR INC.	413	Ac	Ab*	Cb*	Cb*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	178	Ca	0-	Ca*	Ca*
P TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	512	Ca	Cb*	Ba	Ac
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	134	Ba	Cb*	Cc*	Bb*
ULS CORPORATION	462	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1671	Cc	Cc*	Cc	Ca
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	4509	Cc	Bc	Bb	Aa
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	2681	Cb	Bc	Bb	Aa
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	190	Cc	Cb*	0-	Cc*
VANCOUVER PORT CORPORATION	185	Ba	Cc*	Ca*	Aa
PN VERREAUULT NAVIGATION INC.	183	Ca			
VIA RAIL CANADA INC.	4858	Cb	Cc	Cc	Ab
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	187	Bb	Cc*	Ca*	Ba
VIDEOTRON LTD.	1814	Ba	0-	Cc*	Cc*
VIKING HELICOPTERS LIMITED	227	Cc	Cb*	0-	Cb*
D VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	708	Cc	Cc*	Cb*	Bc
W. J. MOWAT LIMITED	576	Cb	Cc*	Cb*	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	669	Cc	Cc*	0-	Cc

1992 Annual Report – Employment Equity Act

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
WESTCOAST ENERGY INC.	1058	Cc	Ab	Bc	Ac
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	459	Cb	Cc*	Cb*	Bb
WESTCOM TV GROUP LTD.	1012	Ca	Cb*	Cc*	Ba
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	411	Cb	Ca*	Cc*	Ca*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	146	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
WESTERN WORLD COMMUNICATIONS CORPORATION	290	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	215	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	140	Cc	Cb*	Ab*	Cb*
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	373	Cc	Ab	Cb*	Cc*
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	128	Ca	0-	Cc*	Cc*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	200	Cb	0-	Cc*	Cc*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	183	Cc*	Cb*	Bc*	0-
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	207	Cb	Cc*	Cc*	0-

Explanatory Note:

1. Employer who filed its report too late for inclusion in the summary and analysis:

Jim Pattison Industries Ltd.

2. Employers whose reports were not in full compliance with the reporting requirements:

Canadian Airlines International Ltd.

Nesel Fast Freight Inc.**

Radio Nord Inc.

Tippet Richardson Limited**

3. Employers who submitted corrections too late to be included in the summary and analysis:

Groupe Transport Cabano Inc.

Masterfeed, a division of AGP, Inc.

Montreal Port Corporation

Radiomutuel Inc.

Rogers Communications Inc.

United Parcel Service Canada Limited

** Employers not included in the summary and analysis.

Assessment of Employers' Results

Summary of Results

This section summarizes some key findings of this year's assessment of employers. The results of employers on Ranking I and Ranking II are summarized for each designated group.

The results of this year's assessment are similar to those of the previous two years. The best results on Ranking I (current situation of the designated group) were achieved for members of visible minorities. Women and members of visible minorities also had the best results for Ranking II (progress achieved) in 1991. However, readers will notice that progress has slowed somewhat for those two groups. This slowdown is consistent with the economic difficulties discussed in the chapter "Setting the Context". Employers under the Act have had fewer opportunities to achieve progress in hiring and promoting members of designated groups.⁴

Women

All but four employers covered under the Employment Equity Act reported employing women in 1991.⁵ Of these 346 employers, 17 received an "A" on Ranking I, 112 received a "B" and 217 received a "C". Almost two thirds (63.14%) of employers were in the bottom category - employers who either reported no women employees, or received a "C" on Ranking I - compared to only 4.86% who received an "A". Relatively low scores on all three indicators explain the number of employers found in the "C" category. Women had a low representation in the work force of most employers. The jobs that women held involved fewer responsibilities and had less chance for advancement than those occupied by men. As well, on average, the jobs paid less.

Most employers reported some progress for women during 1991. As many as 114 employers received an "a" on Ranking II (ranking of progress), 119 received a "b" and 112 received a "c". The 217 employers who received a "C" on Ranking I (current situation) did not achieve as much progress as the others. Of those 217 employers, 24.42% received an "a" on Ranking II and 36.87% received a "b".

Aboriginal Peoples

More than one in four employers (i.e., 26% or 92) reported no aboriginal peoples in their work force in 1991. Of the other 255 employers, 39 received an "A" on Ranking I, 46 received a "B", and 170 received a "C". Over three-quarters of employers were in the bottom category - employers who either reported no aboriginal peoples as employees, or received a "C" - compared to 11.24% who were ranked "A". These results can be explained mostly by the low representation of aboriginal peoples: 71.76% of employers reported employing either no members of this group, or less than 50% of their provincially weighted external representation.⁶ Only 72 employers reported employing 10 or more aboriginal peoples — the minimum number required to be assessed against occupational-distribution and salary-distribution indicators.

As many as 156 employees reported increasing the representation of aboriginal peoples in 1991. This number represents an even greater proportion of employers than was the case in 1990 (44.96% in 1991 compared to 38.23% in 1990). Despite this increase, only 38 employers received an "a" on Ranking II, 101 a "b" and 115 received a "c".

The picture does not improve when we consider that the vast majority of employers who most needed to improve the representation of aboriginal peoples reported either no progress, or a decline in the number of aboriginal people in their work force. In addition to the 92 employers who reported employing no aboriginal peoples, 82 received a "C" on Ranking I and a "c" on Ranking II.

Persons with disabilities

About one in six employers (i.e., 16.43% or 57) reported having no persons with disabilities in their work force in 1991. Of the remaining 290 employers, only 31 received an "A" on Ranking I, 63 received a "B" and 196 received a "C". Almost three-quarters (72.91%) of employers were in the bottom category

⁴ The methodology used takes into account overall reductions and increases in an employer's work force when assessing progress for designated groups.

However, it cannot reflect fully the negative effect that reductions in opportunities have on employers' efforts to achieve a more equitable work force.

⁵ Note that temporary employees were excluded from this assessment.

⁶ See indicator number 1 in "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

(employers who either reported no persons with disabilities as employees, or received a “C”) compared to only 8.93% who received an “A” on Ranking I. The low rate of representation of persons with disabilities explains this poor assessment. Indeed, only 27 employers reported a representation that was at least 80% of the provincially weighted external representation for this group.

Again this year, results obtained by employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators were generally encouraging for this group. Of the 97 employers who were assessed on these two indicators, 64 reported an occupational distribution for persons with disabilities that was similar to that of the control group (white men and women without disabilities) in the same employers’ work force. In addition, 68 employers reported a salary distribution that was similar.

Very few employers achieved meaningful progress for persons with disabilities in 1991. Fewer than 10% of employers (24) received an “a” on Ranking II, 88 received a “b” and 177 received a “c”. Most employers with low representation, a high degree of occupational segregation and lower than average salaries for people in this group, did not make any progress during 1991. A total of 57 of these employers reported no members of the group in their work force and 127 more received a “C” on Ranking I and a “c” on Ranking II. Those figures were worse than the results for 1990.

Members of Visible Minorities

Only 38 employers (10.95%) reported no members of visible minorities for 1991. Of the remaining 309 employers, 124 received an “A” on Ranking I, 58 received a “B” and 127 received a “C”. Fewer than half of the employers (47.55%) were in the bottom category — i.e., employers who either employed no visible minorities, or received a “C” on Ranking I — compared to 35.73% who were ranked “A”.

These relatively encouraging results continue a trend noted in the past two reports. Those results reflect a good performance on the part of employers in terms of the three indicators used in Ranking I. The representation of the group was at least 95% of the provincially weighted external representation in 101 cases. More than half (57.46%) of the employers who were ranked according to the occupational-distribution and the salary-distribution indicators received the maximum number of points. This score indicates that members of visible minorities in those companies held jobs that compared well with those occupied by white men and women without disabilities.

A relatively large number of employers achieved substantial progress during 1991. Almost 65% of employers reported some progress, with 28.48% receiving an “a” and 35.60% receiving a “b” for Ranking II. However, only 25 of the 127 employers who received a “C” on Ranking I received an “a” on Ranking II, while 48.03% of them received a “c”. Employers who had the best results on Ranking I also tended to achieve the most progress for visible minorities.

Assessment of Employers' Results

Technical Notes on Ranking

The assessment of an employer's performance is summarized in two separate rankings. "**Ranking I**" (a capital letter) reflects the situation of a designated group in the company's work force at the end of the reporting year. For Ranking I, employers can accumulate up to seven points according to their performance in terms of the first three of the five indicators listed below. Employers are assigned an "A" if they accumulate at least five points, a "B" if they accumulate three or four points and a "C" if they accumulate less than three points. The performance of an employer is considered better the higher the number of points accumulated. Employers who are assessed using only the first indicator need three points to be assigned an "A" and two points to be assigned a "B".

"**Ranking II**" (a lower-case letter) reflects the amount of progress an employer has made during the reporting year and is based on indicators four and five, which are described below. For Ranking II, employers can accumulate up to four points, depending on their performance in relation to these two indicators. Again, a high number of points accumulated is a positive sign. Employers are assigned an "a" if they accumulate three or four points, a "b" if they accumulate two points and a "c" if they accumulate less than two points.

The Indicators

The five indicators used to rank employers in their achievement of equity are as follows:

1. Representation of the group measured against external data

Data from the 1986 Census of Canada were used to rate the representation of designated groups in each employer's work force. Because the representation of designated groups can vary widely across the country, this external point of comparison was weighted to fit the regional distribution of the employer's total work force. The provincially weighted external representation of the group is obtained by multiplying the share of the employer's work force found in each province by the representation of the designated group in the work force of that province. The results for each province are then added together.⁷

The following example illustrates this formula: 60% of the work force of company A is in Quebec, where the representation of aboriginal people is 1.1%; 40% of the work force of company A is

in the Yukon, where the representation of aboriginal people is 16.6%. The weighted figure for aboriginal peoples for that company will be:

% of company employees per province		provincial aboriginal representation		
.6	X	1.1	=	.66
.4	X	16.6	=	+ 6.64
Weighted external representation				= 7.3%

Employers receive points according to how the representation of a designated group in full-time and part-time employment compares with these external data. They receive three points if the representation of the group equals 95% or more of the weighted external representation figure, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50% and no points if the representation of the group falls below 50% of the figure.

2. Distribution of members of a designated group by occupational categories

This indicator compares the occupational distribution of a designated group with that of a control group⁸ in full-time and part-time occupations. It is a good indicator of how the quality of jobs held by members of a designated group compares with the quality of jobs held by the rest of an employer's work force because it reflects the extent to which group members work at occupations with better salaries, more responsibilities and a greater chance for advancement.

To quantify this indicator, each employment equity occupational group is assigned a value.⁹ For each occupational group, this value is then multiplied by the share of a designated group found in the occupation. The results for each occupational group are then added together and the procedure is repeated for the control group.

Finally, the performance of the employer is assessed by comparing the value obtained for a designated group with that obtained for the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80% and no points if it falls below 80%.

⁷ The following formula is used to calculate this figure for each employer:

$$WER_g = \sum_{i=1}^n (P_i \times RW_{gi})$$

where

WER_g = weighted external representation of designated group g

P_i = proportion of the employer's work force in province i

RW_{gi} = representation of group g in the work force of province i

n = number of provinces and territories

The work force figures of designated groups are drawn from Tables 3 and 12 of Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups from the 1986 Census of Canada, prepared by Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada.

⁸ Since the occupational and salary distributions are specific to each employer, the situation of a designated group is assessed using a control group specific to each employer as a yardstick. Women were compared to men in the company while the other three groups were compared to white men and women without disabilities in the company.

⁹ Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, and Skilled Crafts and Trades Workers are assigned a value of three, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers a value of two and Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers and Other Manual Workers a value of one.

1992 Annual Report – Employment Equity Act

3. Distribution of members of a designated group across salary ranges

This indicator compares the distribution of members of a designated group across broad salary ranges to that of a control group in full-time occupations within the company. The purpose is to establish whether the salary structure of members of a designated group and that of the control group differ.

Employees are separated into three broad salary ranges and assigned a different weight accordingly. Employees earning more than \$40,000 receive a weight of three. Those earning between \$25,000 and \$39,999 receive a weight of two and those earning less than \$25,000 receive a weight of one. For each of these three ranges, the value (one, two or three) is multiplied by the share of the designated group found in it with men and women counted separately. The results for each salary range are then added together and weighted to reflect the gender composition of the designated group in the company. This procedure is repeated for the control group and weighted to reflect the gender composition of the designated group.

Finally, the group's result is compared to that of the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80% and no points if it falls below 80%.

4. Rate of increase or decrease in the representation of the designated group

Indicator number four reflects the estimated increase or decrease in the representation of a designated group employed full time and part time during the year. The net effect of hirings and terminations of group members is subtracted from the number of group members working for the company at the end of the year. The same calculation is made for the total number of employees in the company. The representation of the group at the beginning of the year is estimated using the two revised figures. The difference between the representation of the group at the end and at the

beginning of the year is then divided by the representation of the group at the beginning of the year. The result shows whether the representation of the group has increased or decreased during the year as a direct result of hirings and terminations and by what proportion.

This indicator is designed to filter out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as re-administering self-identification surveys.

Employers who receive less than three points on indicator number one receive two points on indicator four if the representation of the group has increased by more than 5%, one point if the representation has remained the same or increased by up to 5% and no points if it has decreased. Employers who receive three points on indicator number one receive two points on indicator four if they have at least maintained the representation of the designated group and one point if it has decreased. It is important to note in this last case that, although the representation of the group has decreased during the year, it is still at least 95% of the external representation of that group (see indicator number one).

5. Share of promotions compared to representation

This final indicator shows whether members of designated groups who were employed have received an equitable share of promotions. The share of promotions received by members of a designated group depends directly on its representation in the work force as a whole. Therefore, the share of promotions can only be assessed as a proportion of the representation.

Indicator five is calculated by subtracting the representation of the designated group in full-time and part-time occupations in the company from the share of promotions received in the same employment categories. The result is then divided by the representation of the group in the company's work force.

Employers receive two points if the value of the indicator is above 5%, one point if it does not exceed 5% but is not below -5% and no points if it falls below -5%.

APPENDIX A:

NOTES ON DATA

On June 1, 1992, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their fifth annual reports under the Employment Equity Act. This year, 352 employers' reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 350 employers covered under the Act — i.e., 99.43% of them — were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 9 of the Employment Equity Act. The 1991 employers' reports included 617,341 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees.

Key Concepts

The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.¹ These forms contain the following information:

Form 1 employer identification, summary statistics and the certification of accuracy;

Form 2 distribution of all employees by designated group, sex, occupational category and salary quartiles;

Form 3 distribution of all employees by designated group, sex, and salary range;

Form 4 employees hired, categorized by designated group, sex and occupational categories;

Form 5 employees promoted, by designated group, sex and occupational categories; and

Form 6 employees terminated, by designated group, sex and occupational categories.

Forms 2 to 6 are divided into three sets: set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's work force. Employers must submit the forms both for each industrial sector where there are 1000 or more employees and for each province and each designated Census Metropolitan Area in which they employ 100 or more employees.² At the Census Metropolitan Area level, only Forms 2A and 2B are required.

¹ Copies of the legislation, including forms 1-6, are available from:

Legislated Employment Equity Program
Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

² The eight designated Census Metropolitan Areas are:

Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montreal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

For more information refer to: "Schedule 1" and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports" in Employment Equity Act and Reporting Requirements, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

1992 Annual Report – Employment Equity Act

The figures used in the consolidation flow directly from employers' reports. Information supplied by the employers has been adjusted only with their express agreement. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report have led to inconsistencies between the total employees reported on Form 2 and Form 3. In other cases, inconsistencies have occurred between the number of men and women reported on a form and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

Any comparison of information with that from certain reporting years should take into account changes in employers' methods of collecting data.³ For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year and the results of self-identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups.⁴ The list of employers also changes slightly from year to year.⁵

Voluntary Self-identification

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities. However, some employees may not wish to identify themselves as members of one of these designated groups. Accordingly, only employees who have voluntarily identified themselves as belonging to one of these groups, or who have agreed to be so identified by the employer, are identified as such. There-

fore, the number of employees reported in these three groups may not be entirely accurate.

Occupational Groups

In order to fulfil their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on Form 2 (distribution of employees), Form 4 (employees hired), Form 5 (employees promoted) and Form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The 12 groups are: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/Women, Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers.⁶

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the *Standard Industrial Classification: 1980* published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: Banking, Transportation, and Communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of employers who did not fall into the other three

³ There have also been additions and corrections to the 1987 employers' reports under the Employment Equity Act. For a summary of the major changes, please refer to the information brochure entitled "Update on Visible Minorities," published in May 1989.

⁴ See "Changes in the Representation of the Designated Groups" in this Appendix.

⁵ See Appendix C for a complete list of employers included in this analysis.

⁶ For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III", Employment Equity Act and Reporting Requirements (July 1986) and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports" (August 1986).

sectors. This grouping of employers is referred to in this report as "Other Sectors".⁷ It includes companies involved in several dissimilar sectors. Since companies in this group are not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act, and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as Banking), the entire sector is under federal jurisdiction, while in others (such as Transportation), only part of the sector is under federal jurisdiction. In this latter case, the use of Standard Industrial Classification codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employer reports.

Because salary information is reported by salary ranges, estimates of average salaries were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. Estimating the value of the highest salary range — \$70,000 and over — was more difficult. In the first reporting year (1987), the mean value for the range was derived from projections of

the salary distribution based on the regression of a semi-logarithmic curve. For the 1991 reporting year, this value was adjusted using the Canadian Price Index.⁸

The average salary estimates are reliable but should be used mainly as an indication of the differences in earnings among groups, rather than as precise measurements of the salaries of employees under the Employment Equity Act.

Other measurements that were commonly used included the proportions of employees who were paid less than \$25,000 or more than \$40,000. These measurements were derived directly from Form 3 without further calculations.

Changes in the Representation of Designated Groups

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors, including changes in the rate of self-identification of members of designated groups, changes in the mix of companies included in the analysis and the net effect of hirings and terminations. As in last year's analysis, an effort has been made to delineate the sources of year-to-year changes in the reported representation of designated groups. This has been done in order to isolate the *independent* effect of hirings and terminations.

⁷ Industrial sectors grouped in other sectors include:

- Metal Mines
- Coal Mines
- Fish Products Industry
- Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industry
- Stamped, Pressed and Coated Metal Products
- Industrial Chemicals Industries
- Scientific and Professional Equipment Industries
- Project Management Construction
- Grain Elevators Industry
- Farm Products Wholesale
- Business Financing Companies
- Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
- Other Business Services
- Foreign Affairs and International Assistance
- Human Resource Administration
- Economic Services Administration
- Theatrical and Other Staged Entertainment Services
- Business Associations
- Museums and Archives
- Shipbuilding and Repair Industry

⁸ The Canadian Price Index used for converting 1987 dollars to 1988 dollars was 1.04; for converting 1988 dollars to 1989 dollars, it was 1.05; for converting 1989 dollars to 1990 dollars, it was 1.048; for converting 1990 dollars to 1991 dollars, it was 1.056.

1992 Annual Report – Employment Equity Act

The independent effect of hirings and terminations was isolated by estimating a growth rate for the work force and for each designated group. When the estimated growth rate of a group is larger than that estimated for the work force under the Act, then the independent effect of hirings and terminations is said to increase the representation of the group. Because this effect is only one factor contributing to changes in reported representation, it is entirely possible that the

reported representation of a group could increase in a given year despite a lower growth rate from hirings and terminations. Such a situation can arise when employers readminister self-identification surveys and achieve higher response rates. In such cases, it is felt that a distinction should be made between changes in the reported representation of a designated group resulting from hirings and terminations activities and those resulting from improved self-identification.

APPENDIX B:

CONSOLIDATION OF EMPLOYERS' REPORTS

Under Section 9 of the Employment Equity Act, the Minister is required to table, in Parliament, an analysis and consolidation of the employers' reports received under the Act each year. The following tables represent the consolidation of the employers' reports for 1991.

The consolidation compiles the employers' reports and presents them in tabular form. This is the fifth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been available under the Employment Equity Act. It is the second year that the analysis and consolidation are presented in the same volume. This year's consolidation includes a set of tables on the representation of the designated groups for each of the past five reporting years.

Due to additions and corrections to the 1987, 1988, 1989 and 1990 employers' reports submitted under the Act, as well as more recent changes in the data collection procedures by employers, the figures in this volume and those in the past consolidations may not be entirely comparable.¹ For instance, some occupational reclassifications have occurred and the increased response to self-identification surveys has

changed the number of people identifying themselves as members of designated groups.² Furthermore, the mix of employers included in this consolidation differs slightly from those included in previous years.³

There are ten sets of tables included in this appendix. Most sets separate the relevant information into seven tables. Tables one through three present the information by employment status (Permanent full-time, Permanent part-time and Temporary), and tables four through seven present the information by industrial sector (Banking, Transportation, Communications, Others) for full-time employees only. The table in series one presents the distribution, by region and sector, of the employers included in the consolidation. The tables in series two present the representation of the designated groups in the work force under the Act for 1987, 1988, 1989, 1990 and 1991. Most of the tables in series two present the data in percentages. The tables in series three and four present regional and sectoral information for the designated groups. Series five and six summarize the occupational information on the designated groups. Series seven presents the salary information for the designated groups. The information in these tables is used to estimate the average salaries given in this report. Series eight, nine and ten present the information for hirings, promotions and terminations, respectively, for each designated group.

¹ For a summary of the most significant changes, please refer to the fact sheet issued in May 1989, "Update on the Visible Minorities".

² See Appendix A for the Notes on Data

³ See Chapter 4 for a complete listing of the employers included in this consolidation.

LIST OF TABLES

I EMPLOYERS	TABLE	PAGE
By Industrial Sector and Location of Head Office	1.1	B-7
II REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS, 1987-1991		
A By Census Metropolitan Area and Province		
The Work Force Under the Act	2.1	B-8
B By Industrial Sector and Subsector		
The Work Force Under the Act	2.2	B-9
Full-time Hirings	2.3	B-10
Full-time Promotions	2.4	B-11
C By Occupational Group		
The Work Force Under the Act	2.5	B-12
Full-time Hirings	2.6	B-13
Full-time Promotions	2.7	B-14
D Net Effect of Hirings and Terminations		
By Industrial Sector and Subsector	2.8	B-15
III MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT BY SEX		
A By Geographical Area		
Province	3.1	B-16
Census Metropolitan Area	3.2	B-16
B By Industrial Sector and Subsector		
Banking	4.1	B-17
Communications	4.2	B-17
Transportation	4.3	B-17
Other	4.4	B-18

1992 Annual Report – Employment Equity Act

C Occupational Group and Status of Employment

Full-time	5.1	B-19
Part-time	5.2	B-19
Temporary	5.3	B-20

D By Occupational Group and Industrial Sector in Full-time Employment

Banking	5.4	B-20
Transportation	5.5	B-21
Communications	5.6	B-21
Other	5.7	B-22

E By occupational Group, Status of Employment and Salary Quarter

Full-time	6.1	B-23
Part-time	6.2	B-24

IV MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SALARY RANGE AND SEX

A By Status of Employment

Full-time	7.1	B-25
Part-time	7.2	B-25
Temporary	7.3	B-26

B By Industrial Sector in Full-time Employment

Banking	7.4	B-26
Transportation	7.5	B-27
Communications	7.6	B-27
Other	7.7	B-28

V MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

A By Status of Employment

Full-time	8.1	B-29
Part-time	8.2	B-29
Temporary	8.3	B-30

B By Industrial Sector in Full-time Employment

Banking	8.4	B-30
Transportation	8.5	B-31
Communications	8.6	B-31
Other	8.7	B-32

List of Tables

VI MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

A By Status of Employment

Full-time	9.1	B-33
Part-time	9.2	B-33
Temporary	9.3	B-34

B By Industrial Sector in Full-time Employment

Banking	9.4	B-34
Transportation	9.5	B-35
Communications	9.6	B-35
Other	9.7	B-36

VII MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

A By Status of Employment

Full-time	10.1	B-37
Part-time	10.2	B-37
Temporary	10.3	B-38

B By Industrial Sector in Full-time Employment

Banking	10.4	B-38
Transportation	10.5	B-39
Communications	10.6	B-39
Other	10.7	B-40

TABLE 1.1
EMPLOYERS BY INDUSTRIAL SECTOR AND LOCATION OF HEAD OFFICE

Province and Territory	Banking Sector	Transportation Sector	Communications Sector	Other Sectors Covered Under The Act	All Sectors
Ontario	11	58	43	26	138
Quebec	8	48	15	6	77
Nova Scotia	0	3	3	1	7
New Brunswick	0	9	3	0	12
Manitoba	0	12	4	12	28
British Columbia	1	17	5	6	29
Prince Edward Island	0	2	1	0	3
Saskatchewan	0	3	5	4	12
Alberta	1	24	8	1	34
Newfoundland	0	5	1	0	6
Yukon	0	2	1	0	3
Northwest Territories	0	1	0	0	1
Canada	21	184	89	56	350

TABLE 2.1
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY CENSUS **METROPOLITAN AREA AND PROVINCE, 1987-1991**

Metropolitan Area and Province/Territory	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Calgary	47.57	47.63	48.25	46.60	46.24	0.54	0.54	0.65	0.62	0.84
Edmonton	44.49	45.61	44.41	44.98	44.27	0.66	0.65	0.83	0.73	1.03
Halifax	41.18	42.01	44.82	45.56	47.15	0.51	0.52	0.42	0.51	0.44
Montreal	39.04	40.31	41.11	42.30	42.98	0.32	0.34	0.37	0.38	0.50
Regina	42.86	45.05	46.89	47.79	50.08	0.36	0.40	0.84	1.27	1.58
Toronto	47.13	47.67	48.01	48.70	48.82	0.55	0.54	0.56	0.59	0.65
Vancouver	40.36	42.22	45.64	43.94	43.70	0.53	0.59	0.64	0.69	0.72
Winnipeg	32.70	33.95	34.99	34.99	35.53	0.82	0.96	1.26	1.43	1.60
Ontario	44.18	44.92	45.60	47.21	47.53	0.66	0.67	0.75	0.80	0.90
Quebec	39.76	41.00	41.48	42.76	43.46	0.39	0.39	0.46	0.51	0.57
Nova Scotia	34.44	35.29	38.58	39.44	40.72	0.45	0.47	0.42	0.46	0.44
New Brunswick	32.16	33.88	35.22	36.63	36.84	0.43	0.46	0.42	0.47	0.52
Manitoba	30.45	31.40	32.56	32.59	33.29	1.05	1.37	1.58	1.91	1.90
British Columbia	41.54	42.34	42.83	44.27	44.03	0.66	0.82	0.86	0.90	0.95
Prince Edward Island	37.95	38.60	39.57	39.15	41.27	0.21	0.14	0.22	0.41	0.41
Saskatchewan	35.06	36.15	37.50	37.30	37.56	1.42	1.44	1.41	1.73	2.14
Alberta	45.32	45.19	45.00	44.99	44.83	0.67	0.70	0.88	0.76	1.02
Newfoundland	38.36	40.20	40.34	41.99	43.82	0.55	0.49	0.57	0.76	0.71
Yukon	31.40	30.35	31.48	36.41	32.40	3.80	4.47	5.37	5.02	5.95
Northwest Territories	21.91	23.52	25.29	27.06	24.08	9.64	11.33	14.58	17.09	22.68
Canada	40.94	41.95	42.53	43.74	44.11	0.66	0.71	0.79	0.85	0.96
	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
Metropolitan Area and Province/Territory	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Calgary	1.87	2.09	3.14	3.06	3.43	5.60	5.82	6.13	5.72	6.52
Edmonton	1.99	2.41	3.22	2.57	3.55	4.35	4.58	5.30	4.29	5.94
Halifax	1.63	1.72	2.10	2.77	2.31	1.87	2.09	2.57	2.46	2.95
Montreal	1.13	1.27	1.57	1.65	1.69	2.98	3.18	3.68	3.91	4.00
Regina	2.36	2.13	3.39	3.65	4.09	1.57	1.64	1.76	2.02	2.43
Toronto	1.48	1.51	2.47	2.57	2.71	12.03	13.76	16.93	18.19	19.60
Vancouver	1.51	1.86	2.31	2.23	2.19	7.94	9.27	11.15	11.59	11.96
Winnipeg	1.75	1.82	2.54	2.61	2.82	2.86	3.42	3.63	3.80	4.10
Ontario	1.63	1.65	2.56	2.69	2.80	7.26	8.33	10.30	11.16	11.96
Quebec	1.10	1.21	1.49	1.54	1.62	2.59	2.72	3.12	3.29	3.37
Nova Scotia	3.47	3.16	3.14	3.16	3.03	1.29	1.43	1.72	1.79	1.99
New Brunswick	1.81	2.13	2.38	2.94	2.89	1.13	1.08	0.89	0.99	1.02
Manitoba	1.69	1.96	2.64	2.74	2.88	2.58	3.11	3.28	3.39	3.62
British Columbia	1.65	1.95	2.39	2.34	2.30	6.24	7.13	7.88	8.69	9.00
Prince Edward Island	1.25	1.80	2.11	2.31	2.27	1.04	0.97	0.67	0.59	0.64
Saskatchewan	1.80	1.90	2.78	2.73	2.79	1.23	1.37	1.35	1.38	1.48
Alberta	1.92	2.12	3.08	2.73	3.32	3.98	4.36	4.76	4.36	5.33
Newfoundland	1.04	1.15	1.67	1.65	1.70	0.71	0.77	0.63	0.69	0.64
Yukon	0.80	0.58	0.72	5.02	4.73	1.40	1.36	0.89	2.43	2.80
Northwest Territories	1.40	1.06	1.06	1.83	1.40	2.53	2.81	2.32	3.05	2.42
	1.50	1.60	2.24	2.30	2.50	5.00	5.67	6.67	7.09	7.55

TABLE 2.2
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987-1991

Sector and Subsector	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>All Sectors</i>	40.94	41.95	42.53	43.74	44.11	0.66	0.71	0.79	0.85	0.96
<i>Banking</i>	76.09	76.08	76.13	76.02	76.08	0.56	0.55	0.63	0.69	0.81
<i>Communications</i>	39.64	40.47	40.22	41.21	41.18	0.61	0.60	0.69	0.73	0.80
Telecommunications broadcasting	34.84	36.32	36.50	36.78	37.12	0.43	0.46	0.85	0.93	0.96
Telecommunications carriers	46.70	47.62	46.97	47.45	47.50	0.52	0.52	0.58	0.59	0.72
Postal and courier services	35.03	35.65	34.89	35.53	35.46	0.78	0.75	0.74	0.80	0.82
<i>Transportation</i>	16.97	18.64	19.19	19.17	19.49	0.72	0.85	0.92	1.01	1.10
Air Transportation	36.24	38.39	38.15	37.85	38.76	0.44	0.52	0.67	0.68	0.79
Services to air transportation	31.33	27.73	25.91	30.16	24.36	0.23	0.18	0.30	0.24	0.39
Railway transportation	8.09	8.64	8.94	8.74	8.45	0.78	0.91	0.96	1.02	1.19
Water transportation	12.34	12.68	12.83	12.57	12.95	1.39	1.68	1.69	1.84	2.06
Services to water transportation	6.40	6.15	6.81	7.32	7.22	0.79	1.33	1.41	1.85	1.71
Truck transportation	13.61	13.87	14.25	14.45	14.39	0.71	0.81	0.87	0.97	0.98
Public passenger transit systems	16.99	19.47	19.49	18.48	20.24	1.07	1.18	1.27	1.36	1.41
Pipeline transport	18.29	19.32	19.21	19.40	19.76	1.22	1.19	1.20	1.41	1.48
<i>Other sectors</i>	21.38	22.87	24.11	25.72	26.28	0.97	1.23	1.30	1.47	1.73
Metal mines	7.00	7.94	7.78	8.29	8.22	2.67	3.49	3.06	4.46	5.42
Grain elevators	15.11	15.65	17.12	17.71	18.02	0.52	0.72	0.94	1.03	1.03
Architects, engineers and other services	20.69	21.14	21.54	22.73	23.45	0.28	0.37	0.52	0.90	1.47

Sector and Subsector	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>All Sectors</i>	1.59	1.69	2.34	2.39	2.50	5.00	5.67	6.67	7.09	7.55
<i>Banking</i>	1.80	2.02	4.00	4.07	3.95	9.47	10.50	12.09	12.83	13.35
<i>Communications</i>	1.40	1.31	1.54	1.49	1.84	4.04	4.46	5.32	5.52	6.09
Telecommunications broadcasting	1.27	1.21	1.25	1.27	1.19	2.87	2.89	3.41	3.70	4.04
Telecommunications carriers	1.13	1.10	1.77	1.67	1.98	4.60	4.90	6.53	6.23	6.75
Postal and courier services	1.72	1.56	1.42	1.36	1.97	4.05	4.75	4.92	5.48	6.19
<i>Transportation</i>	1.41	1.56	1.59	1.71	1.75	2.67	3.23	3.77	3.98	4.17
Air Transportation	0.82	1.02	1.03	1.38	1.31	3.55	4.65	5.56	5.53	5.60
Services to air transportation	0.23	1.48	1.24	1.26	1.64	5.18	6.61	7.85	8.06	10.62
Railway transportation	1.61	1.82	1.95	2.05	2.22	2.68	2.93	3.31	3.58	3.78
Water transportation	1.45	1.69	1.37	1.42	1.44	3.43	3.86	3.95	3.86	3.84
Services to water transportation	1.56	2.01	2.00	1.82	1.80	1.25	1.97	2.26	2.43	2.59
Truck transportation	1.28	1.28	1.29	1.29	1.32	1.55	1.75	2.17	2.42	2.54
Public passenger transit systems	3.13	3.17	3.15	3.30	3.02	2.09	3.53	3.02	3.49	3.68
Pipeline transport	4.19	4.07	3.85	3.07	2.91	5.41	5.87	6.17	6.20	5.87
<i>Other sectors</i>	2.37	2.53	2.69	2.69	2.68	2.34	3.08	4.14	3.92	4.28
Metal mines	1.17	1.98	1.89	2.60	2.59	1.03	1.59	1.27	1.52	1.66
Grain elevators	1.41	1.96	2.11	2.06	1.86	1.11	1.15	1.89	2.83	3.30
Architects, engineers and other services	2.75	2.81	3.66	4.05	4.92	5.57	5.80	6.44	7.00	7.31

TABLE 2.3

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN **FULL-TIME HIRINGS** BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987-1991

Sector and Subsector	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>All Sectors</i>	36.80	40.51	41.31	42.68	38.52	0.61	0.85	1.17	1.44	1.66
<i>Banking</i>	67.44	67.67	68.26	65.08	61.51	0.47	0.46	0.81	1.05	1.32
<i>Communications</i>	45.37	45.41	45.85	49.15	46.47	0.34	0.42	0.69	0.95	0.92
Telecommunications broadcasting	44.57	44.29	44.30	45.24	46.89	0.37	0.33	1.15	0.98	1.16
Telecommunications carriers	50.87	48.36	49.34	53.11	48.90	0.44	0.46	0.54	0.78	1.24
Postal and courier services	42.22	43.71	43.15	46.29	43.61	0.25	0.47	0.47	1.20	0.48
<i>Transportation</i>	19.62	26.00	23.11	25.02	23.99	0.71	1.10	1.53	1.70	1.75
Air Transportation	33.15	42.90	38.19	41.67	45.28	1.15	1.05	1.62	1.76	2.33
Services to air transportation	30.50	29.34	23.69	39.74	25.80	0.71	0.48	0.52	0.33	0.84
Railway transportation	14.76	21.56	24.39	20.70	25.29	0.52	1.50	3.49	4.07	2.94
Water transportation	15.78	13.33	14.97	13.81	15.43	2.06	3.33	4.00	3.80	3.84
Services to water transportation	6.89	9.06	11.82	14.27	8.89	0.89	1.43	0.49	0.88	0.25
Truck transportation	16.33	16.58	15.62	17.88	15.52	0.51	0.75	0.81	0.95	1.03
Public passenger transit systems	22.32	34.03	34.26	32.03	29.37	0.44	0.52	1.25	0.25	1.96
Pipeline transport	38.26	33.09	28.53	40.23	35.29	0.00	0.73	0.58	1.94	2.94
<i>Other sectors</i>	32.60	35.04	37.49	36.43	37.96	1.20	1.55	1.94	2.52	3.48
Metal mines	11.09	8.58	11.30	11.55	14.21	3.70	4.63	3.99	12.04	24.59
Grain elevators	23.08	26.06	27.80	24.00	25.08	0.12	0.73	1.65	2.68	1.92
Architects, engineers and other services	23.55	36.93	29.23	32.23	36.40	0.00	1.96	1.43	2.03	8.09

Sector and Subsector	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>All Sectors</i>	0.66	0.80	1.32	1.33	1.13	5.24	7.85	10.90	10.87	8.02
<i>Banking</i>	0.74	1.42	2.74	2.70	2.34	12.42	17.12	21.62	21.23	16.33
<i>Communications</i>	0.69	0.59	0.91	0.68	0.80	4.32	5.95	8.99	9.28	8.99
Telecommunications broadcasting	0.77	0.71	0.85	0.52	0.29	3.03	4.13	5.64	6.45	6.02
Telecommunications carriers	0.44	0.59	1.15	0.90	1.20	4.19	5.81	10.67	9.27	9.75
Postal and courier services	0.79	0.44	0.67	0.37	0.87	5.48	8.19	9.98	12.81	11.47
<i>Transportation</i>	0.56	0.57	0.74	0.73	0.66	2.29	4.42	5.63	5.34	3.75
Air Transportation	0.48	0.43	0.43	0.53	0.24	4.03	6.70	10.06	8.49	5.15
Services to air transportation	7.80	1.68	1.05	0.78	1.01	10.64	17.60	16.88	10.03	8.04
Railway transportation	0.49	0.79	1.55	1.13	1.50	1.30	2.59	5.86	6.10	4.51
Water transportation	0.26	0.85	0.55	0.73	0.65	4.12	6.73	6.14	4.20	4.96
Services to water transportation	0.20	0.29	0.49	0.38	0.38	1.43	3.14	3.42	4.01	3.81
Truck transportation	0.35	0.44	0.60	0.62	0.54	1.29	1.86	2.16	2.62	2.00
Public passenger transit systems	0.33	0.65	2.23	1.39	1.26	2.52	6.78	5.29	6.71	4.76
Pipeline transport	1.74	1.45	1.73	1.13	0.88	4.35	7.64	12.10	10.82	6.47
<i>Other sectors</i>	0.96	0.76	1.09	1.35	1.33	2.16	4.23	10.73	7.89	7.51
Metal mines	1.03	0.41	0.50	0.98	1.09	1.23	2.72	1.00	2.46	4.92
Grain elevators	1.05	0.59	0.79	1.76	1.17	1.28	1.61	6.06	12.12	13.66
Architects, engineers and other services	1.24	0.33	2.58	2.95	6.99	5.79	5.56	9.46	11.79	9.93

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN **FULL-TIME PROMOTIONS** BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987-1991

Sector and Subsector	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>All Sectors</i>	51.05	55.24	54.65	58.09	55.75	0.59	0.60	0.79	0.83	1.05
<i>Banking</i>	68.23	71.91	71.87	72.83	70.97	0.51	0.51	0.56	0.60	0.76
<i>Communications</i>	44.20	50.37	45.03	49.23	51.20	0.52	0.53	0.82	0.61	0.89
Telecommunications broadcasting	35.60	38.86	37.89	40.10	44.02	0.37	0.30	1.54	0.78	1.02
Telecommunications carriers	60.60	64.63	58.09	59.78	60.92	0.60	0.57	0.69	0.59	0.80
Postal and courier services	30.61	29.62	31.56	37.12	38.55	0.50	0.57	0.63	0.53	0.98
<i>Transportation</i>	17.76	21.22	19.50	19.91	20.39	0.80	0.73	1.19	1.38	1.57
Air Transportation	30.36	33.71	30.20	28.68	35.41	0.70	0.38	0.41	0.96	0.70
Services to air transportation	31.65	33.88	31.01	29.68	34.88	0.00	0.00	0.00	0.35	0.00
Railway transportation	11.22	14.37	12.19	12.54	14.26	0.91	0.71	1.20	1.22	1.47
Water transportation	11.75	21.04	16.16	17.34	18.55	0.64	3.41	7.03	8.40	9.86
Services to water transportation	19.39	17.80	27.60	22.61	21.74	0.34	0.65	0.65	2.01	3.16
Truck transportation	29.59	29.46	31.25	33.30	25.85	0.37	0.37	1.07	0.53	0.41
Public passenger transit systems	45.51	28.83	28.68	33.13	25.00	0.60	1.23	0.00	1.88	1.92
Pipeline transport	24.81	20.48	26.35	21.69	22.05	1.77	1.90	1.01	1.32	0.79
<i>Other sectors</i>	25.98	29.78	22.18	28.33	27.49	0.72	1.36	1.76	2.33	2.76
Metal mines	6.70	7.10	6.58	4.89	5.55	0.72	3.46	4.26	7.20	8.91
Grain elevators	21.09	24.51	20.20	22.29	22.73	1.24	0.70	1.00	1.62	1.39
Architects, engineers and other services	33.67	31.91	14.01	29.65	24.25	0.25	0.39	1.29	0.58	1.13

Sector and Subsector	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>All Sectors</i>	1.44	1.42	2.44	2.84	2.75	6.92	7.64	9.52	11.09	10.92
<i>Banking</i>	1.54	1.56	3.27	3.67	3.43	9.75	10.82	13.14	14.50	14.74
<i>Communications</i>	0.98	1.04	1.11	1.25	1.70	4.23	4.44	6.10	5.96	6.91
Telecommunications broadcasting	0.73	0.70	0.95	1.05	1.02	1.54	2.41	3.62	3.40	5.00
Telecommunications carriers	0.92	1.08	1.19	1.36	1.48	5.92	5.28	8.34	6.61	7.28
Postal and courier services	1.12	1.15	1.08	1.15	2.32	3.40	3.99	4.41	6.19	7.09
<i>Transportation</i>	1.36	1.33	1.49	1.56	1.86	2.56	3.18	3.45	4.09	4.18
Air Transportation	0.82	0.48	0.72	1.06	0.63	4.26	4.60	5.52	5.26	5.14
Services to air transportation	0.72	3.31	0.63	0.71	3.49	2.16	17.36	17.09	8.13	23.26
Railway transportation	1.53	1.57	1.76	1.83	2.24	2.07	2.65	2.37	2.97	3.51
Water transportation	0.21	0.80	0.23	0.27	0.58	2.35	3.41	4.92	4.88	2.90
Services to water transportation	1.02	2.91	1.62	1.51	2.37	1.70	1.94	5.52	6.53	4.35
Truck transportation	1.19	0.67	1.52	1.70	1.49	1.78	1.79	1.96	3.62	4.06
Public passenger transit systems	2.40	4.29	0.74	1.88	6.73	2.40	0.00	2.94	6.25	3.85
Pipeline transport	2.78	3.57	2.53	1.82	1.97	5.82	5.24	5.24	6.13	5.51
<i>Other sectors</i>	2.00	1.52	1.63	1.87	1.78	2.62	2.96	3.49	7.61	5.50
Metal mines	2.27	2.09	1.74	2.58	1.75	0.10	1.82	0.97	1.22	0.88
Grain elevators	1.74	1.95	1.10	1.41	1.26	1.99	0.84	4.40	15.58	8.93
Architects, engineers and other services	1.75	0.97	3.54	4.07	3.76	6.48	5.06	4.03	7.56	8.08

TABLE 2.5
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY **OCCUPATIONAL GROUP**, 1987-1991

Occupational Group	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Upper-level managers	4.75	5.68	6.83	7.70	8.38	0.17	0.22	0.20	0.18	0.23
Middle and other managers	33.14	35.44	37.72	39.63	40.80	0.44	0.44	0.45	0.47	0.53
Professionals	39.00	41.42	41.01	41.44	42.27	0.33	0.31	0.40	0.51	0.58
Semi-professionals and technicians	19.70	19.28	18.76	18.79	19.14	0.43	0.48	0.49	0.55	0.62
Supervisors	52.48	56.32	58.62	60.26	62.75	0.60	0.58	0.70	0.67	0.75
Foremen/women	1.88	2.38	2.74	3.50	3.75	1.01	1.19	1.20	1.31	1.42
Clerical workers	75.71	76.09	76.36	76.52	76.47	0.69	0.68	0.77	0.84	0.98
Sales workers	46.58	55.70	53.38	54.66	52.83	0.57	0.56	0.94	0.92	0.94
Service workers	50.85	54.20	54.01	54.91	54.57	0.52	0.78	0.84	0.74	1.04
Skilled crafts and trades workers	1.45	1.66	1.96	2.27	2.69	0.64	0.72	0.83	0.83	0.95
Semi-skilled manual workers	4.05	3.56	3.95	3.98	4.51	0.91	1.08	1.07	1.20	1.28
Other manual workers	5.14	5.73	7.07	7.06	6.89	0.99	1.31	1.54	2.00	2.00
<i>All occupations</i>	40.94	41.95	42.53	43.74	44.11	0.66	0.71	0.79	0.85	0.96

Occupational Group	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Upper-level managers	1.63	1.65	2.54	2.55	2.52	2.07	2.33	2.80	3.05	2.95
Middle and other managers	1.53	1.67	2.79	2.87	2.92	4.39	5.00	5.79	6.16	6.57
Professionals	1.53	1.59	2.16	2.17	2.21	10.38	11.64	12.21	12.45	13.43
Semi-professionals and technicians	1.37	1.45	1.44	1.47	1.52	2.85	2.84	3.20	3.32	3.62
Supervisors	1.77	1.90	2.99	2.99	3.17	7.06	7.54	8.18	8.74	9.50
Foremen/women	1.94	2.05	1.96	2.02	2.09	1.71	2.01	1.89	2.31	2.64
Clerical workers	1.65	1.74	2.84	2.84	2.99	6.97	7.84	9.31	9.83	10.36
Sales workers	0.99	1.08	1.29	1.30	1.41	3.13	3.82	4.42	4.29	4.84
Service workers	1.12	0.99	1.16	1.34	1.24	3.26	4.21	6.90	4.90	5.78
Skilled crafts and trades workers	1.77	1.93	2.09	2.13	2.27	3.53	4.14	4.80	4.83	5.05
Semi-skilled manual workers	1.42	1.57	1.59	1.69	1.74	1.67	1.91	2.43	2.64	2.70
Other manual workers	1.65	1.82	1.81	1.88	2.08	1.93	3.34	3.84	4.80	5.31
<i>All occupations</i>	1.59	1.69	2.34	2.39	2.50	5.00	5.67	6.67	7.09	7.55

TABLE 2.6
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN **FULL-TIME** HIRINGS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987-1991

Occupational Group	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Upper-level managers	7.78	11.76	8.38	10.03	11.01	0.00	0.00	0.90	0.00	0.00
Middle and other managers	31.38	32.03	34.59	35.19	33.86	0.33	0.19	0.40	0.38	0.78
Professionals	33.85	34.83	35.45	32.85	37.80	0.20	0.18	0.54	0.89	0.88
Semi-professionals and technicians	23.23	21.06	24.99	25.64	26.07	0.38	0.38	0.40	0.90	0.78
Supervisors	40.53	45.73	44.28	51.01	40.32	0.50	0.11	1.11	0.59	1.43
Foremen/women	7.67	8.17	7.87	9.27	14.20	0.47	0.50	1.06	1.46	0.63
Clerical workers	78.89	79.20	79.06	78.31	77.87	0.64	0.72	1.03	1.41	1.77
Sales workers	34.94	47.26	41.03	41.28	36.38	1.42	0.89	1.52	1.03	1.89
Service workers	46.91	65.52	58.87	56.59	53.98	0.90	1.08	1.53	0.67	1.18
Skilled crafts and trades workers	2.30	2.75	3.59	4.05	4.70	0.46	0.73	1.05	0.97	2.24
Semi-skilled manual workers	4.35	5.51	5.83	6.82	6.95	0.55	1.20	1.16	1.65	1.73
Other manual workers	8.29	8.54	9.23	7.83	9.26	0.94	1.71	2.91	3.87	3.12
<i>All occupations</i>	36.80	40.51	41.31	42.68	38.52	0.61	0.85	1.17	1.44	1.66

Occupational Group	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Upper-level managers	0.37	0.33	0.60	0.31	0.46	5.19	3.27	2.69	5.02	4.59
Middle and other managers	0.74	1.03	1.57	1.83	1.61	7.44	9.28	11.71	10.17	8.81
Professionals	0.81	0.88	1.51	1.85	1.23	11.18	14.41	17.58	17.58	15.01
Semi-professionals and technicians	0.42	0.61	0.62	0.79	0.56	2.88	3.24	5.26	6.69	6.28
Supervisors	1.13	1.25	1.32	1.07	2.51	5.77	8.65	9.32	9.87	7.35
Foremen/women	0.93	0.25	0.85	0.73	0.63	1.40	2.72	1.06	0.98	3.47
Clerical workers	0.77	1.24	2.14	1.91	1.61	8.33	12.62	16.39	16.13	11.82
Sales workers	0.31	0.47	0.78	0.83	0.57	2.34	4.85	5.11	4.70	4.41
Service workers	0.63	0.38	0.47	0.41	0.45	6.18	5.29	15.46	5.87	5.16
Skilled crafts and trades workers	0.79	0.87	0.85	0.93	1.23	2.60	7.48	8.32	7.78	6.94
Semi-skilled manual workers	0.21	0.29	0.61	0.50	0.54	1.48	2.77	4.05	3.61	3.06
Other manual workers	0.88	0.46	0.74	0.92	1.15	1.88	3.03	5.41	8.12	6.41
<i>All occupations</i>	0.66	0.80	1.32	1.33	1.13	5.24	7.85	10.90	10.87	8.02

TABLE 2.7
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987-1991

Occupational Group	Women					Aboriginal Peoples				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Upper-level managers	8.81	10.15	12.52	12.12	11.82	0.20	0.50	0.00	0.32	0.29
Middle and other managers	37.96	44.42	46.55	48.93	49.76	0.32	0.36	0.40	0.34	0.38
Professionals	54.10	52.57	52.14	53.39	50.02	0.35	0.29	0.21	0.38	0.45
Semi-professionals and technicians	30.78	26.49	25.70	24.92	28.41	0.45	0.33	0.54	0.94	1.15
Supervisors	65.74	70.29	69.84	75.11	71.74	0.42	0.53	0.70	0.59	0.82
Foremen/women	2.92	4.18	3.16	4.86	4.23	1.14	0.93	1.69	1.81	1.73
Clerical workers	80.24	82.06	81.38	84.38	82.04	0.74	0.65	0.88	0.89	1.23
Sales workers	52.83	55.89	59.64	63.23	52.79	0.25	0.45	0.41	0.85	0.76
Service workers	17.30	41.48	38.28	41.88	28.64	1.08	1.11	1.72	0.57	2.91
Skilled crafts and trades workers	2.23	3.55	6.09	7.22	8.78	0.84	0.84	1.42	1.06	1.28
Semi-skilled manual workers	4.26	5.88	5.05	6.03	4.21	1.00	1.53	1.68	2.73	3.45
Other manual workers	4.07	4.75	7.53	8.71	9.93	0.99	2.08	2.93	3.41	4.23
<i>All occupations</i>	<i>51.05</i>	<i>55.24</i>	<i>54.65</i>	<i>58.09</i>	<i>55.75</i>	<i>0.59</i>	<i>0.60</i>	<i>0.79</i>	<i>0.83</i>	<i>1.05</i>

Occupational Group	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Upper-level managers	1.76	2.00	2.95	2.91	1.90	2.74	2.16	3.53	3.07	3.36
Middle and other managers	1.59	1.28	2.72	3.19	2.85	5.30	5.84	7.33	8.32	8.37
Professionals	1.58	1.30	1.91	2.11	2.26	10.93	11.95	13.50	14.55	15.38
Semi-professionals and technicians	0.97	1.31	1.30	1.78	2.12	4.14	2.97	3.40	5.04	5.38
Supervisors	1.71	1.38	3.08	3.30	3.15	8.80	9.01	10.14	11.95	11.85
Foremen/women	1.14	1.28	1.58	1.25	1.81	1.24	2.03	1.58	3.67	4.23
Clerical workers	1.29	1.52	2.79	3.37	3.29	9.27	10.03	13.23	14.94	14.87
Sales workers	0.99	0.45	0.41	1.70	1.27	4.06	3.93	4.68	5.46	5.08
Service workers	1.62	0.37	1.72	0.28	0.73	3.24	4.07	5.52	4.84	4.61
Skilled crafts and trades workers	1.61	1.57	1.81	1.51	1.80	2.67	3.82	4.68	4.16	4.42
Semi-skilled manual workers	1.27	1.75	1.39	1.63	1.63	1.54	2.53	3.10	3.74	2.83
Other manual workers	1.77	1.95	1.53	1.36	2.26	1.57	2.08	4.53	11.96	9.24
<i>All occupations</i>	<i>1.44</i>	<i>1.42</i>	<i>2.44</i>	<i>2.84</i>	<i>2.75</i>	<i>6.92</i>	<i>7.64</i>	<i>9.52</i>	<i>11.09</i>	<i>10.92</i>

TABLE 2.8
NET EFFECT OF **HIRINGS AND TERMINATIONS** ON DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987-1991

Sector and Subsector	Women					Aboriginal Peoples				
	1987	1988	1989	1990	1991	1987	1988	1989	1990	1991
All Sectors	2287	6681	6407	74	-5588	25	125	207	115	-3
Banking	-115	1074	1392	636	-2227	-41	-44	33	47	-17
Communications	1339	1968	3964	-1097	-2875	13	10	80	33	-66
Telecommunications broadcasting	555	668	1040	-212	-523	16	1	65	-5	-24
Telecommunications carriers	836	1168	2396	536	-1817	2	0	29	33	-11
Postal and courier services	-52	132	528	-1405	-517	-5	9	-14	3	-31
Transportation	1266	3689	738	123	-487	49	142	97	28	30
Air Transportation	484	3281	656	315	-226	27	57	67	18	49
Services to air transportation	221	-300	29	238	117	4	2	2	-1	6
Railway transportation	29	164	-254	-362	-313	-52	7	-17	-3	-2
Water transportation	32	17	133	-7	-17	18	8	23	18	2
Services to water transportation	-16	43	20	39	-13	5	3	-4	2	-17
Truck transportation	434	324	95	-174	-113	45	27	13	-9	-13
Public passenger transit systems	43	163	47	37	30	2	0	6	-6	0
Pipeline transport	9	22	12	33	37	0	-1	0	9	5
Other sectors	65	-62	313	412	1	4	15	-3	7	50
Metal mines	-22	7	-25	-109	-23	1	3	-36	1	21
Grain elevators	11	-66	130	41	17	-5	-1	11	5	0
Architects, engineers and other services	-43	28	30	155	23	-4	3	3	11	20

Sector and Subsector	Persons With Disabilities					Members of Visible Minorities				
	1987	1988	1989	1990	1991	1987	1988	1989	1990	1991
All Sectors	-295	-391	63	-635	-896	1582	2706	4225	2227	-40
Banking	-173	-134	247	-150	-310	779	1309	1984	1400	19
Communications	17	-67	18	-152	-220	538	460	1174	531	72
Telecommunications broadcasting	23	-8	16	-29	-50	72	98	265	82	5
Telecommunications carriers	-14	-15	58	-27	-87	75	106	631	250	-122
Postal and courier services	8	-44	-56	-96	-83	391	256	278	201	195
Transportation	-81	-120	-158	-229	-275	227	836	634	164	-150
Air Transportation	-6	24	-18	-15	-87	128	503	401	133	-32
Services to air transportation	33	6	6	5	2	18	64	74	37	3
Railway transportation	-130	-101	-119	-110	-102	-48	8	-5	-49	-79
Water transportation	-3	-11	-5	-19	-19	21	44	37	-11	-51
Services to water transportation	-12	-16	-17	-26	-17	5	33	2	-1	13
Truck transportation	34	-12	-9	-66	-43	67	107	87	13	-14
Public passenger transit systems	2	-4	-3	1	-6	20	56	13	35	15
Pipeline transport	3	-12	-3	1	-3	9	12	20	5	-2
Other sectors	-58	-70	-44	-104	-91	38	101	433	132	19
Metal mines	-11	-3	-5	-23	-11	4	9	-9	-8	-2
Grain elevators	6	-11	-6	-14	-14	10	-5	58	63	69
Architects, engineers and other services	0	-5	-2	-6	3	-3	-3	18	46	3

TABLE 3.1
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND PROVINCE

Province and Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Ontario	248,900	130,601	118,300	2,244	1,182	1,062	6,959	3,373	3,586	29,762	12,966	16,796
Quebec	127,344	71,996	55,348	726	365	361	2,066	1,262	804	4,289	2,113	2,176
Nova Scotia	19,778	11,725	8,053	88	48	40	600	367	233	393	176	217
New Brunswick	13,199	8,336	4,863	69	36	33	382	214	168	135	74	61
Manitoba	30,613	20,422	10,191	583	358	225	881	542	339	1,107	671	436
British Columbia	76,713	42,935	33,778	727	417	310	1,765	925	840	6,903	2,962	3,941
Prince Edward Island	1,718	1,009	709	7	1	6	39	16	23	11	6	5
Saskatchewan	17,017	10,625	6,392	364	253	111	474	246	228	252	115	137
Alberta	56,690	31,277	25,413	580	276	304	1,880	933	947	3,024	1,467	1,557
Newfoundland	7,462	4,192	3,270	53	24	29	127	69	58	48	17	31
Yukon	571	386	185	34	16	18	27	17	10	16	10	6
Northwest Territories	785	596	189	178	113	65	11	8	3	19	16	3
Canada	617,341	345,007	272,334	5,914	3,265	2,649	15,446	8,126	7,320	46,638	20,952	25,687

* The total for Canada is not equal to the sum of the provincial totals.

TABLE 3.2
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND CENSUS METROPOLITAN AREA

Census Metropolitan Area	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	21,956	11,803	10,153	184	83	101	752	313	439	1,431	653	778
Edmonton	18,229	10,159	8,070	187	82	105	648	355	293	1,083	535	548
Halifax	10,327	5,458	4,869	45	22	23	239	98	141	305	131	174
Montreal	90,746	51,745	39,001	458	243	215	1,534	936	598	3,628	1,794	1,834
Regina	3,864	1,929	1,935	61	23	38	158	69	89	94	31	63
Toronto	132,861	67,992	64,869	865	402	463	3,605	1,704	1,901	26,042	10,988	15,054
Vancouver	52,062	29,312	22,750	374	200	174	1,141	613	528	6,226	2,649	3,577
Winnipeg	21,408	13,801	7,607	342	191	151	603	354	249	877	506	371
Census Metropolitan Areas	351,453	192,199	159,254	2,516	1,246	1,270	8,680	4,442	4,238	39,686	17,287	22,399

TABLE 4.1
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Industrial Sector												
Central bank	2,214	1,075	1,139	21	11	10	48	30	18	146	76	70
Chartered bank and other banking type intermediaries	181,362	42,842	138,520	1,472	220	1,252	7,201	1,937	5,264	24,358	6,869	17,489
Banking sector	183,576	43,917	139,659	1,493	231	1,262	7,249	1,967	5,282	24,504	6,945	17,559

TABLE 4.2
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Industrial Sector												
Telecommunications broadcasting	34,384	21,619	12,765	331	180	151	410	313	97	1,389	825	564
Telecommunications carriers	93,864	49,276	44,588	672	319	353	1,855	1,032	823	6,332	3,100	3,232
Other telecommunications industries	278	150	128	4	2	2	3	2	1	17	5	12
Postal and courier service	79,760	51,476	28,284	653	357	296	1,571	1,114	457	4,940	3,219	1,722
Communications sector	208,286	122,521	85,765	1,660	858	802	3,839	2,461	1,378	12,678	7,149	5,530

TABLE 4.3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Industrial Sector												
Air transport	51,334	31,438	19,896	404	237	167	670	462	208	2,875	1,754	1,121
Services incidental to air transport	3,851	2,913	938	15	10	5	63	51	12	409	306	103
Railway transport and related service	58,889	53,910	4,979	699	648	51	1,310	1,222	88	2,224	1,924	300
Water transport	9,352	8,141	1,211	193	148	45	135	127	8	359	309	50
Services incidental to water transport	10,247	9,507	740	175	165	10	184	171	13	265	216	49
Truck transport	36,307	31,083	5,224	355	315	40	481	412	69	924	692	232
Public passenger transit systems	7,723	6,160	1,563	109	84	25	233	212	21	284	231	53
Other services incidental to transportation	462	296	166	0	0	0	7	4	3	32	14	18
Pipeline transport industries	3,714	2,980	734	55	42	13	108	95	13	218	142	76
Transportation sector	181,879	146,428	35,451	2,005	1,649	356	3,191	2,756	435	7,590	5,588	2,002

TABLE 4.4
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SUBSECTOR

Industrial Sector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Metal mines	5,014	4,602	412	272	245	27	130	122	8	83	71	12
Coal mines	2,671	2,612	59	6	6	0	201	200	1	10	10	0
Fish products industry	236	124	112	15	8	7	10	3	7	10	7	3
Flour, prepared cereal food and feed industry	4,157	3,224	933	49	30	19	124	103	21	171	108	63
Stamped, pressed and coated metal products	658	473	185	23	13	10	35	32	3	34	24	10
Shipbuilding and repair industry	169	153	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrial chemicals industries n.e.c.	827	657	170	2	2	0	12	9	3	39	31	8
Scientific and professional equipment industries	249	203	46	0	0	0	11	10	1	10	8	2
Project management construction	224	155	69	1	1	0	4	4	0	10	7	3
Grain elevator industry	9,813	8,045	1,768	101	76	25	183	146	37	324	230	94
Farm products wholesale	457	202	255	8	2	6	9	4	5	23	11	12
Business financing companies	2,352	1,200	1,152	13	3	10	38	21	17	109	52	57
Architectural, engineering and other scientific and technical services	4,636	3,549	1,087	68	49	19	228	175	53	339	294	45
Other business services	5,442	3,687	1,755	29	14	15	66	52	14	410	279	131
Foreign affairs and international assistance	421	185	236	2	0	2	2	1	1	41	26	15
Human resources administration	1,434	785	649	34	13	21	12	8	4	26	15	11
Economic resources administration	2,766	1,221	1,545	38	16	22	70	32	38	170	68	102
Museums and archives	1,371	681	690	16	12	4	24	15	9	28	14	14
Theatrical and other stage entertainment services	550	331	219	79	37	42	7	5	2	19	14	5
Business associations	153	52	101	0	0	0	1	0	1	10	1	9
<i>Other employers covered under the Act</i>	<i>43,600</i>	<i>32,141</i>	<i>11,459</i>	<i>756</i>	<i>527</i>	<i>229</i>	<i>1,167</i>	<i>942</i>	<i>225</i>	<i>1,866</i>	<i>1,270</i>	<i>596</i>

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	5,280	4,838	442	12	11	1	132	125	7	156	138	18
Middle and other managers	81,682	49,492	32,190	392	197	195	2,416	1,529	887	5,417	2,816	2,601
Professionals	34,749	20,411	14,338	188	91	97	799	488	311	4,936	3,140	1,796
Semi-professionals and technicians	29,359	24,157	5,202	174	147	27	459	392	67	1,096	872	224
Supervisors	18,202	6,957	11,245	138	52	86	569	185	384	1,743	557	1,186
Foremen/women	13,706	13,222	484	192	192	0	286	282	4	347	328	19
Clerical workers	177,265	46,206	131,059	1,732	389	1,343	5,468	1,516	3,952	19,626	4,641	14,985
Sales workers	12,797	6,461	6,336	118	51	67	184	103	81	570	248	322
Service workers	14,839	6,387	8,452	114	69	45	198	119	79	800	485	315
Skilled crafts and trades workers	60,172	58,693	1,479	543	520	23	1,380	1,356	24	3,048	2,961	87
Semi-skilled manual workers	57,974	55,970	2,004	772	733	39	1,086	1,063	23	1,534	1,471	63
Other manual workers	25,586	23,857	1,729	555	484	71	631	583	48	1,058	918	140
<i>Total number of employees</i>	<i>531,611</i>	<i>316,651</i>	<i>214,960</i>	<i>4,930</i>	<i>2,936</i>	<i>1,994</i>	<i>13,608</i>	<i>7,741</i>	<i>5,867</i>	<i>40,331</i>	<i>18,575</i>	<i>21,756</i>

TABLE 5.2
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	5	4	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Middle and other managers	2,543	390	2,153	55	7	48	44	9	35	120	22	98
Professionals	683	103	580	3	0	3	15	4	11	23	6	17
Semi-professionals and technicians	1,436	988	448	8	6	2	16	13	3	26	19	7
Supervisors	817	125	692	4	0	4	33	0	33	64	8	56
Foremen/women	180	142	38	5	2	3	5	5	0	20	19	1
Clerical workers	56,863	8,901	47,962	575	101	474	1,544	213	1,331	4,675	1,158	3,518
Sales workers	1,625	340	1,285	18	4	14	20	8	12	129	52	77
Service workers	1,947	1,237	710	59	25	34	11	8	3	169	108	61
Skilled crafts and trades workers	1,419	1,278	141	43	41	2	19	17	2	65	59	6
Semi-skilled manual workers	6,029	5,180	849	53	42	11	48	45	3	219	201	18
Other manual workers	6,864	6,356	508	76	55	21	47	41	6	678	656	22
<i>Total number of employees</i>	<i>80,411</i>	<i>25,044</i>	<i>55,367</i>	<i>899</i>	<i>283</i>	<i>616</i>	<i>1,803</i>	<i>363</i>	<i>1,440</i>	<i>6,188</i>	<i>2,308</i>	<i>3,881</i>

TABLE 5.3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	154	70	84	2	1	1	0	0	0	4	2	2
Professionals	1,783	970	813	26	13	13	7	4	3	38	19	19
Semi-professionals and technicians	828	425	403	15	10	5	7	5	2	23	12	11
Supervisors	7	5	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	640	142	498	5	0	5	13	6	7	26	9	17
Sales workers	30	16	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	80	39	41	2	0	2	0	0	0	6	5	1
Skilled crafts and trades workers	168	127	41	1	0	1	1	1	0	3	3	0
Semi-skilled manual workers	1,263	1,174	89	9	6	3	1	1	0	12	12	0
Other manual workers	347	325	22	25	16	9	5	5	0	7	7	0
<i>Total number of employees</i>	<i>5,319</i>	<i>3,312</i>	<i>2,007</i>	<i>85</i>	<i>46</i>	<i>39</i>	<i>35</i>	<i>22</i>	<i>13</i>	<i>119</i>	<i>69</i>	<i>50</i>

TABLE 5.4
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,683	1,552	131	1	1	0	81	77	4	70	65	5
Middle and other managers	41,999	21,341	20,658	190	60	130	1,709	1,001	708	3,759	1,706	2,053
Professionals	17,021	7,319	9,702	81	28	53	517	265	252	2,880	1,561	1,319
Semi-professionals and technicians	913	437	476	8	5	3	38	19	19	150	90	60
Supervisors	9,350	1,180	8,170	71	10	61	404	60	344	1,367	298	1,069
Foremen/women	37	37	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0
Clerical workers	73,516	7,757	65,759	776	87	689	3,121	372	2749	12,790	2,484	10,306
Sales workers	400	215	185	1	1	0	11	6	5	44	19	25
Service workers	407	327	80	9	8	1	13	12	1	37	25	12
Skilled crafts and trades workers	218	200	18	1	1	0	11	10	1	24	23	1
Semi-skilled manual workers	124	121	3	2	2	0	5	5	0	14	13	1
Other manual workers	220	186	34	5	4	1	18	18	0	22	11	11
<i>Total number of employees</i>	<i>145,888</i>	<i>40,672</i>	<i>105,216</i>	<i>1,145</i>	<i>207</i>	<i>938</i>	<i>5,931</i>	<i>1848</i>	<i>4083</i>	<i>21,157</i>	<i>6,295</i>	<i>14,862</i>

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,474	1,373	101	4	4	0	20	19	1	36	29	7
Middle and other managers	9,409	8,019	1,390	37	33	4	150	134	16	302	247	55
Professionals	3,304	2,508	796	11	6	5	43	37	6	347	237	110
Semi-professionals and technicians	10,410	9,567	843	59	54	5	143	130	13	282	237	45
Supervisors	3,166	2,108	1,058	18	11	7	56	42	14	122	75	47
Foremen/women	8,820	8,550	270	152	152	0	193	192	1	232	222	10
Clerical workers	23,466	9,545	13,921	238	98	140	481	267	214	1,565	550	1,015
Sales workers	5,878	3,005	2,873	54	24	30	83	43	40	249	113	136
Service workers	12,395	4,693	7,702	78	45	33	155	82	73	572	333	239
Skilled crafts and trades workers	30,202	29,802	400	271	265	6	665	658	7	1,765	1,742	23
Semi-skilled manual workers	45,257	44,071	1,186	568	539	29	803	788	15	998	964	34
Other manual workers	16,306	15,657	649	337	316	21	325	313	12	609	551	58
<i>Total number of employees</i>	<i>170,087</i>	<i>138,898</i>	<i>31,189</i>	<i>1,827</i>	<i>1,547</i>	<i>280</i>	<i>3,117</i>	<i>2,705</i>	<i>412</i>	<i>7,079</i>	<i>5,300</i>	<i>1,779</i>

TABLE 3.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,401	1,263	138	6	5	1	22	20	2	30	27	3
Middle and other managers	25,206	15,945	9,261	138	82	56	439	293	146	1,223	757	466
Professionals	9,662	7,015	2,647	55	28	27	159	123	36	1,243	957	286
Semi-professionals and technicians	14,706	11,568	3,138	63	51	12	192	169	23	520	439	81
Supervisors	4,708	3,129	1,579	40	26	14	97	76	21	230	174	56
Foremen/women	2,506	2,334	172	14	14	0	31	30	1	100	91	9
Clerical workers	73,964	27,837	46,127	612	189	423	1,691	820	871	4,941	1,532	3,409
Sales workers	5,889	2,707	3,182	58	23	35	68	34	34	256	102	154
Service workers	160	91	69	0	0	0	3	2	1	6	6	0
Skilled crafts and trades workers	26,701	25,674	1,027	224	209	15	554	539	15	1,214	1,151	63
Semi-skilled manual workers	8,177	7,469	708	56	51	5	123	117	6	459	434	25
Other manual workers	2,315	2,015	300	23	18	5	51	46	5	147	133	14
<i>Total number of employees</i>	<i>175,395</i>	<i>107,047</i>	<i>68,348</i>	<i>1,289</i>	<i>696</i>	<i>593</i>	<i>3,430</i>	<i>2,269</i>	<i>1,161</i>	<i>10,369</i>	<i>5,803</i>	<i>4,566</i>

TABLE 5.7
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	722	650	72	1	1	0	9	9	0	20	17	3
Middle and other managers	5,068	4,187	881	27	22	5	118	101	17	133	106	27
Professionals	4,762	3,569	1,193	41	29	12	80	63	17	466	385	81
Semi-professionals and technicians	3,330	2,585	745	44	37	7	86	74	12	144	106	38
Supervisors	978	540	438	9	5	4	12	7	5	24	10	14
Foremen/women	2,343	2,301	42	26	26	0	59	57	2	15	15	0
Clerical workers	6,319	1,067	5,252	106	15	91	175	57	118	330	75	255
Sales workers	630	534	96	5	3	2	22	20	2	21	14	7
Service workers	1,877	1,276	601	27	16	11	27	23	4	185	121	64
Skilled crafts and trades workers	3,051	3,017	34	47	45	2	150	149	1	45	45	0
Semi-skilled manual workers	4,416	4,309	107	146	141	5	155	153	2	63	60	3
Other manual workers	6,745	5,999	746	190	146	44	237	206	31	280	223	57
<i>Total number of employees</i>	<i>40,241</i>	<i>30,034</i>	<i>10,207</i>	<i>669</i>	<i>486</i>	<i>183</i>	<i>1,130</i>	<i>919</i>	<i>211</i>	<i>1,726</i>	<i>1,177</i>	<i>549</i>

Occupational Group	Quarter	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	573	550	23	0	0	0	11	10	1	7	7	0
	3	307	289	18	1	1	0	3	3	0	7	6	1
	2	795	745	50	0	0	0	17	17	0	25	20	5
Middle or other managers	1	3,605	3,254	351	11	10	1	101	95	6	117	105	12
	4	1,863	1,743	120	9	7	2	37	37	0	71	65	6
	3	5,854	5,163	691	19	16	3	108	100	8	233	202	31
Professionals	2	27,015	20,576	6,439	119	98	21	566	453	113	1,284	930	354
	1	46,950	22,010	24,940	245	76	169	1,705	939	766	3,829	1,619	2,210
	4	958	822	136	2	2	0	8	7	1	92	81	11
Semi-professionals and technicians	3	2,820	2,354	466	9	7	2	48	39	9	330	286	44
	2	11,816	8,917	2,899	35	25	10	242	197	45	1,702	1,311	391
	1	19,155	8,318	10,837	142	57	85	501	245	256	2,812	1,462	1,350
Supervisors	4	2,040	1,843	197	6	6	0	42	37	5	73	63	10
	3	6,811	6,143	668	32	31	1	130	122	8	284	250	34
	2	11,265	9,399	1,866	66	56	10	164	137	27	394	321	73
Foremen/women	1	9,243	6,772	2,471	70	54	16	123	96	27	345	238	107
	4	1,278	881	397	6	5	1	23	20	3	90	52	38
	3	5,671	3,529	2,142	40	22	18	148	89	59	438	225	213
Clerical workers	2	6,614	1,876	4,738	53	18	35	229	49	180	777	184	593
	1	4,639	671	3,968	39	7	32	169	27	142	438	96	342
	4	2,197	2,131	66	19	19	0	50	49	1	55	50	5
Sales workers	3	4,343	4,251	92	44	44	0	76	76	0	127	122	5
	2	5,252	5,100	152	83	83	0	114	113	1	110	106	4
	1	1,914	1,740	174	46	46	0	46	44	2	55	50	5
Service workers	4	3,850	1,420	2,430	16	8	8	56	30	26	231	86	145
	3	25,159	8,408	16,751	178	60	118	550	244	306	2,212	607	1,605
	2	101,054	31,128	69,926	820	233	587	2,923	981	1,942	10,470	2,515	7,955
Skilled crafts and trades workers	1	47,202	5,250	41,952	718	88	630	1,939	261	1,678	6,713	1,433	5,280
	4	1,061	849	212	5	5	0	13	12	1	36	25	11
	3	2,289	1,455	834	16	11	5	32	22	10	81	48	33
Semi-skilled manual workers	2	5,631	2,515	3,116	43	16	27	92	42	50	254	100	154
	1	3,816	1,642	2,174	54	19	35	47	27	20	199	75	124
	4	2,147	1,237	910	15	10	5	43	32	11	115	89	26
Other manual workers	3	5,701	1,800	3,901	22	14	8	77	35	42	257	145	112
	2	4,137	1,995	2,142	37	23	14	36	25	11	260	158	102
	1	2,854	1,355	1,499	40	22	18	42	27	15	168	93	75
Total number of employees	4	6,102	6,015	87	48	48	0	110	108	2	236	232	4
	3	21,002	20,684	318	170	168	2	435	427	8	717	697	20
	2	20,401	19,766	635	170	156	14	449	441	8	1,190	1,153	37
Total number of employees	1	12,667	12,228	439	155	148	7	386	380	6	905	879	26
	4	9,019	8,806	213	114	110	4	98	97	1	255	249	6
	3	22,095	21,635	460	199	195	4	373	370	3	526	510	16
Total number of employees	2	21,445	20,647	798	360	343	17	518	504	14	574	553	21
	1	5,415	4,882	533	99	85	14	97	92	5	179	159	20
	4	4,639	4,459	180	63	61	2	95	87	8	145	131	14
Total number of employees	3	9,414	8,906	508	179	163	16	262	235	27	407	377	30
	2	6,983	6,476	507	160	132	28	181	175	6	305	257	48
	1	4,550	4,016	534	153	128	25	93	86	7	201	153	48
Total number of employees		531,611	316,651	214,960	4,930	2,936	1,994	13,608	7,741	5,867	40,331	18,575	21,756

TABLE 6.2
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN *PERMANENT PART-TIME* EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

Occupational Group	Quarter	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	4	3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	77	15	62	1	0	1	4	2	2	1	1	0
	3	1,816	340	1,476	52	5	47	25	7	18	88	19	69
Professionals	2	293	5	288	0	0	0	5	0	5	16	1	15
	1	357	30	327	2	2	0	10	0	10	15	1	14
	4	84	10	74	1	0	1	1	0	1	5	1	4
Semi-professionals and technicians	3	62	6	56	0	0	0	1	1	0	3	0	3
	2	314	60	254	1	0	1	11	3	8	8	1	7
	1	223	27	196	1	0	1	2	0	2	7	4	3
Supervisors	4	152	93	59	1	0	1	3	2	1	1	0	1
	3	199	131	68	1	1	0	3	3	0	5	3	2
	2	399	292	107	2	2	0	4	4	0	6	5	1
Foremen/women	1	686	472	214	4	3	1	6	4	2	14	11	3
	4	92	26	66	1	0	1	3	0	3	8	2	6
	3	230	17	213	1	0	1	17	0	17	23	4	19
Clerical workers	2	291	27	264	1	0	1	11	0	11	22	1	21
	1	204	55	149	1	0	1	2	0	2	11	1	10
	4	22	18	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sales workers	3	48	37	11	0	0	0	2	2	0	6	6	0
	2	81	65	16	3	1	2	2	2	0	11	11	0
	1	29	22	7	2	1	1	1	1	0	3	2	1
Service workers	4	3,369	674	2,695	32	8	24	40	11	29	211	59	152
	3	14,668	4,128	10,540	132	38	94	265	82	183	968	307	661
	2	23,836	2,184	21,652	233	26	207	688	60	628	2,232	471	1,761
Skilled crafts and trades workers	1	14,990	1,915	13,075	178	29	149	551	60	491	1,264	321	944
	4	524	84	440	4	2	2	8	2	6	14	1	13
	3	300	57	243	8	1	7	3	3	0	29	13	16
Semi-skilled manual workers	2	398	55	343	3	0	3	5	1	4	24	9	15
	1	403	144	259	3	1	2	4	2	2	62	29	33
	4	315	172	143	9	8	1	3	1	2	37	20	17
Other manual workers	3	883	635	248	12	7	5	3	3	0	85	59	26
	2	464	286	178	34	9	25	2	2	0	25	17	8
	1	285	144	141	4	1	3	3	2	1	22	12	10
Total number of employees	4	185	170	15	5	5	0	1	1	0	5	5	0
	3	517	486	31	1	1	0	6	6	0	26	24	2
	2	374	334	40	7	6	1	6	5	1	21	19	2
Total number of employees	1	343	288	55	30	29	1	6	5	1	13	11	2
	4	1,355	1,238	117	11	9	2	9	9	0	52	51	1
	3	1,239	1,107	132	7	7	0	16	15	1	41	40	1
Total number of employees	2	1,747	1,450	297	17	13	4	9	8	1	78	72	6
	1	1,688	1,385	303	18	13	5	14	13	1	48	38	10
	4	934	873	61	9	8	1	8	8	0	73	69	4
Total number of employees	3	980	932	48	9	5	4	5	5	0	75	74	1
	2	2,089	1,980	109	30	24	6	19	16	3	304	296	8
	1	2,861	2,571	290	28	18	10	15	12	3	226	217	9
Total number of employees		80,411	25,044	55,367	899	283	616	1,803	363	1,440	6,188	2,308	3,881

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	3,644	2,979	665	96	64	32	34	26	8	113	81	32
\$10,000 – \$14,999	3,775	2,113	1,662	89	43	46	41	23	18	191	87	104
\$15,000 – \$17,499	5,064	2,031	3,033	97	49	48	95	35	60	293	134	159
\$17,500 – \$19,999	15,237	4,012	11,225	284	79	205	427	102	325	1,364	447	917
\$20,000 – \$22,499	30,499	6,520	23,979	379	98	281	1,006	183	823	3,740	1,012	2,728
\$22,500 – \$24,999	32,214	7,944	24,270	368	103	265	1,052	203	849	4,350	1,021	3,329
\$25,000 – \$27,499	33,880	10,161	23,719	382	168	214	1,078	281	797	4,053	1,017	3,036
\$27,500 – \$29,999	65,822	35,607	30,215	624	322	302	1,816	1,013	803	5,085	1,941	3,144
\$30,000 – \$34,999	91,148	50,450	40,698	867	568	299	2,224	1,254	970	6,266	2,487	3,779
\$35,000 – \$39,999	72,006	48,514	23,492	636	487	149	1,762	1,262	500	4,351	2,520	1,831
\$40,000 – \$49,999	90,452	72,710	17,742	707	600	107	2,008	1,584	424	5,356	3,854	1,502
\$50,000 – \$69,999	65,797	53,493	12,304	340	299	41	1,553	1,304	249	4,218	3,171	1,047
\$70,000 and over	22,072	20,114	1,958	61	56	5	511	470	41	952	804	148
Total number of employees	531,610	316,648	214,962	4,930	2,936	1,994	13,607	7,740	5,867	40,332	18,576	21,756

TABLE 7.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$2,500	2,685	1,548	1,137	50	21	29	35	19	16	133	72	61
\$2,500 – \$4,999	3,977	1,258	2,719	46	20	26	87	19	68	298	109	189
\$5,000 – \$7,499	5,096	1,745	3,351	52	24	28	80	12	68	386	161	225
\$7,500 – \$9,999	9,019	2,728	6,291	83	23	60	154	32	122	824	363	461
\$10,000 – \$12,499	10,299	2,432	7,867	95	32	63	247	41	206	862	342	520
\$12,500 – \$14,999	8,030	1,563	6,467	104	21	83	172	16	156	647	220	427
\$15,000 – \$17,499	7,074	1,768	5,306	80	24	56	193	31	162	676	202	474
\$17,500 – \$19,999	7,157	1,823	5,334	95	20	75	246	34	212	650	208	442
\$20,000 – \$24,999	9,911	2,833	7,078	135	30	105	323	48	275	868	215	653
\$25,000 – \$29,999	11,463	5,236	6,227	114	52	62	177	75	102	602	324	278
\$30,000 – \$39,999	5,367	1,946	3,421	42	13	29	82	32	50	238	91	147
\$40,000 – \$49,999	255	139	116	2	2	0	4	2	2	7	3	4
\$50,000 and over	78	27	51	1	1	0	3	2	1	4	1	3
Total number of employees	80,411	25,046	55,365	899	283	616	1,803	363	1,440	6,195	2,311	3,884

TABLE 7.3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$2,500	646	595	51	6	3	3	0	0	0	4	4	0
\$2,500 – \$4,999	193	161	32	4	3	1	1	1	0	6	5	1
\$5,000 – \$7,499	181	145	36	3	2	1	0	0	0	4	2	2
\$7,500 – \$9,999	135	100	35	7	4	3	1	0	1	3	2	1
\$10,000 – \$12,499	129	91	38	3	2	1	1	0	1	0	0	0
\$12,500 – \$14,999	104	78	26	0	0	0	1	1	0	1	1	0
\$15,000 – \$17,499	127	103	24	1	0	1	0	0	0	1	0	1
\$17,500 – \$19,999	201	120	81	4	3	1	4	3	1	11	5	6
\$20,000 – \$24,999	597	320	277	19	7	12	12	6	6	14	10	4
\$25,000 – \$29,999	620	292	328	11	7	4	5	4	1	26	16	10
\$30,000 – \$39,999	901	452	449	17	7	10	6	5	1	17	8	9
\$40,000 – \$49,999	794	437	357	9	7	2	3	1	2	23	11	12
\$50,000 and over	691	418	273	1	1	0	1	1	0	9	5	4
<i>Total number of employees</i>	<i>5,319</i>	<i>3,312</i>	<i>2,007</i>	<i>85</i>	<i>46</i>	<i>39</i>	<i>35</i>	<i>22</i>	<i>13</i>	<i>119</i>	<i>69</i>	<i>50</i>

TABLE 7.4
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
\$10,000 – \$14,999	9	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
\$15,000 – \$17,499	534	62	472	9	3	6	24	3	21	40	13	27
\$17,500 – \$19,999	8,278	880	7,398	174	22	152	330	44	286	865	218	647
\$20,000 – \$22,499	21,498	2,063	19,435	243	20	223	867	101	766	3,013	656	2,357
\$22,500 – \$24,999	20,219	1,941	18,278	202	23	179	856	94	762	3,545	646	2,899
\$25,000 – \$27,499	15,596	1,906	13,690	125	24	101	643	78	565	2,925	575	2,350
\$27,500 – \$29,999	12,562	1,900	10,662	111	15	96	522	95	427	2,172	415	1,757
\$30,000 – \$34,999	17,613	3,131	14,482	97	20	77	650	124	526	2,718	617	2,101
\$35,000 – \$39,999	11,454	3,360	8,094	55	7	48	397	147	250	1,584	557	1,027
\$40,000 – \$49,999	15,136	7,462	7,674	68	27	41	627	328	299	2,113	1,089	1,024
\$50,000 – \$69,999	15,616	11,475	4,141	45	31	14	722	569	153	1,716	1,140	576
\$70,000 and over	7,371	6,491	880	16	15	1	293	265	28	466	369	97
<i>Total number of employees</i>	<i>145,888</i>	<i>40,672</i>	<i>105,216</i>	<i>1,145</i>	<i>207</i>	<i>938</i>	<i>5,931</i>	<i>1,848</i>	<i>4,083</i>	<i>21,157</i>	<i>6,295</i>	<i>14,862</i>

TABLE 7.5
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	3,389	2,835	554	89	61	28	32	25	7	82	63	19
\$10,000 – \$14,999	2,774	1,752	1,022	67	40	27	30	20	10	119	64	55
\$15,000 – \$17,499	2,506	1,296	1,210	54	32	22	43	22	21	102	57	45
\$17,500 – \$19,999	3,691	1,995	1,696	74	48	26	54	37	17	187	95	92
\$20,000 – \$22,499	4,951	2,906	2,045	78	52	26	63	42	21	289	152	137
\$22,500 – \$24,999	5,441	3,456	1,985	71	52	19	79	54	25	307	149	158
\$25,000 – \$27,499	7,742	5,255	2,487	132	107	25	152	116	36	427	247	180
\$27,500 – \$29,999	11,728	8,767	2,961	147	127	20	228	190	38	623	414	209
\$30,000 – \$34,999	34,665	29,110	5,555	384	347	37	685	609	76	1,442	1,078	364
\$35,000 – \$39,999	35,016	28,502	6,514	300	270	30	799	690	109	1,540	1,243	297
\$40,000 – \$49,999	30,208	26,388	3,820	242	227	15	509	468	41	1,214	1,059	155
\$50,000 – \$69,999	20,858	19,679	1,179	164	159	5	355	344	11	597	541	56
\$70,000 and over	7,118	6,957	161	25	25	0	87	87	0	151	139	12
Total number of employees	170,087	138,898	31,189	1,827	1,547	280	3,116	2,704	412	7,080	5,301	1,779

TABLE 7.6
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	117	67	50	0	0	0	1	1	0	20	14	6
\$10,000 – \$14,999	453	139	314	3	0	3	4	0	4	35	2	33
\$15,000 – \$17,499	1,340	390	950	14	5	9	20	8	12	102	37	65
\$17,500 – \$19,999	2,374	749	1,625	20	4	16	28	17	11	225	79	146
\$20,000 – \$22,499	2,842	906	1,936	38	16	22	51	27	24	279	98	181
\$22,500 – \$24,999	4,601	1,493	3,108	52	8	44	78	30	48	367	142	225
\$25,000 – \$27,499	8,131	1,830	6,301	75	12	63	185	41	144	615	166	449
\$27,500 – \$29,999	38,457	23,196	15,261	306	149	157	965	653	312	2,154	1,052	1,102
\$30,000 – \$34,999	31,262	12,330	18,932	264	103	161	587	254	333	1,921	694	1,227
\$35,000 – \$39,999	19,486	11,640	7,846	152	97	55	382	261	121	1,070	614	456
\$40,000 – \$49,999	37,416	32,427	4,989	267	225	42	683	621	62	1,764	1,508	256
\$50,000 – \$69,999	23,113	16,888	6,225	84	67	17	346	269	77	1,572	1,187	385
\$70,000 and over	5,802	4,989	813	14	10	4	100	87	13	245	210	35
Total number of employees	175,394	107,044	68,350	1,289	696	593	3,430	2,269	1,161	10,369	5,803	4,566

TABLE 7.7
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SALARY RANGE

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	36	76	60	7	3	4	1	0	1	11	4	7
\$10,000 – \$14,999	539	222	317	19	3	16	7	3	4	37	21	16
\$15,000 – \$17,499	684	283	401	20	9	11	8	2	6	49	27	22
\$17,500 – \$19,999	894	388	506	16	5	11	15	4	11	87	55	32
\$20,000 – \$22,499	1,208	645	563	20	10	10	25	13	12	159	106	53
\$22,500 – \$24,999	1,953	1,054	899	43	20	23	39	25	14	131	84	47
\$25,000 – \$27,499	2,411	1,170	1,241	50	25	25	98	46	52	86	29	57
\$27,500 – \$29,999	3,075	1,744	1,331	60	31	29	101	75	26	136	60	76
\$30,000 – \$34,999	7,608	5,879	1,729	122	98	24	302	267	35	185	98	87
\$35,000 – \$39,999	6,050	5,012	1,038	129	113	16	184	164	20	157	106	51
\$40,000 – \$49,999	7,692	6,433	1,259	130	121	9	189	167	22	265	198	67
\$50,000 – \$69,999	6,210	5,451	759	47	42	5	130	122	8	333	303	30
\$70,000 and over	1,781	1,677	104	6	6	0	31	31	0	90	86	4
Total number of employees	40,241	30,034	10,207	669	486	183	1,130	919	211	1,726	1,177	549

TABLE 8.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	218	194	24	0	0	0	1	1	0	10	8	2
Middle and other managers	2,428	1,606	822	19	8	11	39	26	13	214	138	76
Professionals	2,278	1,417	861	20	11	9	28	22	6	342	232	110
Semi-professionals and technicians	1,784	1,319	465	14	10	4	10	7	3	112	87	25
Supervisors	558	333	225	8	6	2	14	10	4	41	22	19
Foremen/women	317	272	45	2	2	0	2	2	0	11	9	2
Clerical workers	9,131	2,021	7,110	162	32	130	147	46	101	1,079	342	737
Sales workers	1,586	1,009	577	30	15	15	9	7	2	70	37	33
Service workers	1,784	821	963	21	16	5	8	7	1	92	49	43
Skilled crafts and trades workers	1,872	1,784	88	42	41	1	23	21	2	130	125	5
Semi-skilled manual workers	5,887	5,478	409	102	92	10	32	28	4	180	162	18
Other manual workers	2,948	2,675	273	92	69	23	34	27	7	189	166	23
<i>Total number of employees</i>	<i>30,791</i>	<i>18,929</i>	<i>11,862</i>	<i>512</i>	<i>302</i>	<i>210</i>	<i>347</i>	<i>204</i>	<i>143</i>	<i>2,470</i>	<i>1,377</i>	<i>1,093</i>

TABLE 8.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	87	22	65	1	0	1	2	0	2	2	1	1
Professionals	90	30	60	2	0	2	1	0	1	9	6	3
Semi-professionals and technicians	607	414	193	6	5	1	5	5	0	5	3	2
Supervisors	84	28	56	0	0	0	1	0	1	4	0	4
Foremen/women	50	39	11	1	1	0	1	1	0	7	5	2
Clerical workers	12,353	3,050	9,303	179	44	135	253	59	194	1,329	500	829
Sales workers	376	131	245	10	3	7	6	2	4	43	30	13
Service workers	864	592	272	38	20	18	2	1	1	51	32	19
Skilled crafts and trades workers	443	387	56	11	10	1	6	5	1	14	12	2
Semi-skilled manual workers	2,313	2,048	265	23	19	4	14	11	3	86	72	14
Other manual workers	5,384	5,120	264	45	37	8	31	29	2	534	524	10
<i>Total number of employees</i>	<i>22,651</i>	<i>11,861</i>	<i>10,790</i>	<i>316</i>	<i>139</i>	<i>177</i>	<i>322</i>	<i>113</i>	<i>209</i>	<i>2,084</i>	<i>1,185</i>	<i>899</i>

TABLE 8.3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **TEMPORARY EMPLOYMENT** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	41	17	24	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Professionals	473	250	223	12	7	5	2	1	1	8	4	4
Semi-professionals and technicians	389	221	168	7	5	2	2	1	1	9	4	5
Supervisors	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	327	67	260	2	0	2	4	1	3	14	5	9
Sales workers	9	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	69	37	32	0	0	0	0	0	0	5	4	1
Skilled crafts and trades workers	131	97	34	1	0	1	1	1	0	2	2	0
Semi-skilled manual workers	1,011	935	76	2	1	1	0	0	0	11	10	1
Other manual workers	167	158	9	8	4	4	4	4	0	4	4	0
<i>Total number of employees</i>	<i>2,627</i>	<i>1,795</i>	<i>832</i>	<i>32</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>14</i>	<i>8</i>	<i>6</i>	<i>54</i>	<i>33</i>	<i>21</i>

TABLE 8.4
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	56	51	5	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Middle and other managers	1,305	800	505	9	3	6	31	20	11	154	97	57
Professionals	1,151	661	490	6	4	2	21	15	6	204	132	72
Semi-professionals and technicians	152	89	63	0	0	0	2	0	2	40	29	11
Supervisors	173	85	88	4	3	1	9	6	3	32	16	16
Foremen/women	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	3,724	804	2,920	66	16	50	89	27	62	638	204	434
Sales workers	31	19	12	0	0	0	0	0	0	5	3	2
Service workers	41	28	13	3	3	0	3	3	0	6	5	1
Skilled crafts and trades workers	16	14	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Other manual workers	12	8	4	0	0	0	1	1	0	3	1	2
<i>Total number of employees</i>	<i>6,669</i>	<i>2,567</i>	<i>4,102</i>	<i>88</i>	<i>29</i>	<i>59</i>	<i>156</i>	<i>72</i>	<i>84</i>	<i>1,089</i>	<i>494</i>	<i>595</i>

TABLE 8.5
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	54	51	3	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Middle and other managers	409	326	83	2	2	0	2	2	0	19	14	5
Professionals	329	225	104	0	0	0	2	2	0	28	18	10
Semi-professionals and technicians	574	500	74	4	2	2	1	1	0	18	16	2
Supervisors	193	132	61	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Foremen/women	210	182	28	2	2	0	1	1	0	2	2	0
Clerical workers	2,180	557	1,623	42	10	32	18	5	13	112	33	79
Sales workers	526	342	184	22	7	15	5	3	2	18	13	5
Service workers	1,141	418	723	11	6	5	4	4	0	65	34	31
Skilled crafts and trades workers	1,455	1,384	71	28	28	0	15	15	0	108	103	5
Semi-skilled manual workers	5,083	4,766	317	85	75	10	28	24	4	96	88	8
Other manual workers	1,945	1,833	112	51	41	10	15	13	2	58	55	3
<i>Total number of employees</i>	<i>14,099</i>	<i>10,716</i>	<i>3,383</i>	<i>247</i>	<i>173</i>	<i>74</i>	<i>93</i>	<i>72</i>	<i>21</i>	<i>529</i>	<i>381</i>	<i>148</i>

TABLE 8.6
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	80	69	11	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Middle and other managers	530	355	175	6	2	4	6	4	2	28	20	8
Professionals	430	288	142	7	3	4	2	2	0	73	52	21
Semi-professionals and technicians	867	592	275	6	5	1	5	5	0	42	33	9
Supervisors	134	79	55	2	2	0	4	3	1	6	3	3
Foremen/women	63	53	10	0	0	0	1	1	0	9	7	2
Clerical workers	2,527	547	1,980	29	1	28	24	10	14	290	90	200
Sales workers	950	585	365	7	7	0	2	2	0	44	19	25
Service workers	16	11	5	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	290	280	10	3	3	0	5	4	1	17	17	0
Semi-skilled manual workers	668	592	76	2	2	0	2	2	0	81	73	8
Other manual workers	167	147	20	0	0	0	3	3	0	11	11	0
<i>Total number of employees</i>	<i>6,722</i>	<i>3,598</i>	<i>3,124</i>	<i>62</i>	<i>25</i>	<i>37</i>	<i>54</i>	<i>36</i>	<i>18</i>	<i>604</i>	<i>327</i>	<i>277</i>

TABLE 8.7
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	28	23	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Middle and other managers	184	125	59	2	1	1	0	0	0	13	7	6
Professionals	368	243	125	7	4	3	3	3	0	37	30	7
Semi-professionals and technicians	191	138	53	4	3	1	2	1	1	12	9	3
Supervisors	58	37	21	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	42	35	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	700	113	587	25	5	20	16	4	12	39	15	24
Sales workers	79	63	16	1	1	0	2	2	0	3	2	1
Service workers	586	364	222	7	7	0	1	0	1	20	9	11
Skilled crafts and trades workers	111	106	5	11	10	1	3	2	1	4	4	0
Semi-skilled manual workers	130	114	16	15	15	0	2	2	0	2	0	2
Other manual workers	824	687	137	41	28	13	15	10	5	117	99	18
<i>Total number of employees</i>	<i>3,301</i>	<i>2,048</i>	<i>1,253</i>	<i>115</i>	<i>75</i>	<i>40</i>	<i>44</i>	<i>24</i>	<i>20</i>	<i>248</i>	<i>175</i>	<i>73</i>

TABLE 9.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	685	604	81	2	1	1	13	11	2	23	22	1
Middle and other managers	13,136	6,599	6,537	50	16	34	374	183	191	1,100	468	631
Professionals	5,124	2,561	2,563	23	11	12	116	73	43	788	440	348
Semi-professionals and technicians	1,746	1,250	496	20	15	5	37	29	8	94	65	29
Supervisors	2,919	825	2,094	24	6	18	92	23	69	346	100	246
Foremen/women	1,158	1,109	49	20	20	0	21	21	0	49	47	2
Clerical workers	17,021	3,057	13,964	209	36	173	560	99	461	2,531	571	1,960
Sales workers	788	372	416	6	2	4	10	5	5	40	20	20
Service workers	412	294	118	12	8	4	3	3	0	19	10	9
Skilled crafts and trades workers	1,720	1,569	151	22	21	1	31	30	1	76	70	6
Semi-skilled manual workers	2,088	2,000	88	72	69	3	34	34	0	59	53	6
Other manual workers	1,017	916	101	43	39	4	23	21	2	94	86	8
<i>Total number of employees</i>	<i>47,814</i>	<i>21,156</i>	<i>26,658</i>	<i>503</i>	<i>244</i>	<i>259</i>	<i>1,314</i>	<i>532</i>	<i>782</i>	<i>5,219</i>	<i>1,952</i>	<i>3,266</i>

TABLE 9.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	105	6	99	0	0	0	2	0	2	7	1	6
Professionals	52	6	46	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Semi-professionals and technicians	19	5	14	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Supervisors	163	41	122	1	0	1	3	0	3	13	1	12
Foremen/women	47	38	9	0	0	0	1	1	0	10	10	0
Clerical workers	3,138	379	2,759	33	5	28	102	10	92	297	62	235
Sales workers	40	7	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	16	9	7	0	0	0	0	0	0	3	1	2
Skilled crafts and trades workers	16	14	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	157	139	18	2	2	0	1	1	0	15	15	0
Other manual workers	77	75	2	0	0	0	0	0	0	11	11	0
<i>Total number of employees</i>	<i>3,830</i>	<i>719</i>	<i>3,111</i>	<i>36</i>	<i>7</i>	<i>29</i>	<i>109</i>	<i>12</i>	<i>97</i>	<i>359</i>	<i>102</i>	<i>257</i>

TABLE 9.3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	13	2	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	32	16	16	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Semi-professionals and technicians	39	30	9	1	1	0	1	1	0	5	5	09
Supervisors	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	67	20	47	1	0	1	1	0	1	2	1	1
Sales workers	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	10	6	4	1	0	1	1	1	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	16	15	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Other manual workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Total number of employees</i>	<i>179</i>	<i>91</i>	<i>88</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>1</i>

TABLE 9.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total ^a	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	298	261	37	0	0	0	10	8	2	11	11	0
Middle and other managers	9,672	4,285	5,387	34	7	27	313	145	168	962	381	580
Professionals	3,650	1,522	2,128	16	7	9	97	56	41	619	325	294
Semi-professionals and technicians	196	79	117	1	0	1	4	0	4	25	12	13
Supervisors	2,093	316	1,777	19	3	16	75	11	64	306	76	230
Foremen/women	5	5	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Clerical workers	11,932	1,568	10,364	141	20	121	458	53	405	2,187	485	1,702
Sales workers	99	58	41	0	0	0	2	1	1	10	5	5
Service workers	26	18	8	1	0	1	0	0	0	3	2	1
Skilled crafts and trades workers	10	8	2	0	0	0	2	2	0	1	0	1
Semi-skilled manual workers	4	3	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Other manual workers	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Total number of employees</i>	<i>7,988</i>	<i>8,126</i>	<i>19,862</i>	<i>212</i>	<i>37</i>	<i>175</i>	<i>961</i>	<i>276</i>	<i>685</i>	<i>4,126</i>	<i>1,299</i>	<i>2,826</i>

TABLE 9.5
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	173	157	16	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Middle and other managers	1,096	892	204	5	3	2	11	11	0	29	19	10
Professionals	314	238	76	1	0	1	1	1	0	28	15	13
Semi-professionals and technicians	689	545	144	5	4	1	17	15	2	31	22	9
Supervisors	306	176	130	2	2	0	4	4	0	16	7	9
Foremen/women	858	832	26	18	18	0	16	16	0	26	25	1
Clerical workers	1,586	738	848	27	11	16	47	27	20	106	32	74
Sales workers	236	133	103	0	0	0	1	1	0	11	6	5
Service workers	351	247	104	6	4	2	3	3	0	15	7	8
Skilled crafts and trades workers	1,015	984	31	13	13	0	15	15	0	39	39	0
Semi-skilled manual workers	1,440	1,401	39	36	33	3	27	27	0	25	23	2
Other manual workers	486	464	22	21	20	1	16	15	1	28	27	1
<i>Total number of employees</i>	<i>8,550</i>	<i>6,807</i>	<i>1,743</i>	<i>134</i>	<i>108</i>	<i>26</i>	<i>159</i>	<i>136</i>	<i>23</i>	<i>357</i>	<i>225</i>	<i>132</i>

TABLE 9.6
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	137	122	15	2	1	1	2	2	0	7	7	0
Middle and other managers	1,894	1,065	829	10	5	5	42	21	21	102	61	41
Professionals	688	450	238	3	2	1	8	7	1	92	60	32
Semi-professionals and technicians	560	399	161	7	6	1	5	4	1	29	27	2
Supervisors	408	262	146	2	1	1	11	7	4	23	17	6
Foremen/women	152	136	16	0	0	0	0	0	0	17	16	1
Clerical workers	3,065	703	2,362	33	5	28	53	18	35	209	50	159
Sales workers	404	145	259	5	2	3	6	2	4	18	9	9
Service workers	6	4	2	1	0	1	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	493	380	113	8	7	1	9	8	1	28	24	4
Semi-skilled manual workers	306	269	37	2	2	0	2	2	0	30	27	3
Other manual workers	125	85	40	0	0	0	2	1	1	13	13	0
<i>Total number of employees</i>	<i>8,238</i>	<i>4,020</i>	<i>4,218</i>	<i>73</i>	<i>31</i>	<i>42</i>	<i>140</i>	<i>72</i>	<i>68</i>	<i>569</i>	<i>312</i>	<i>257</i>

TABLE 9.7
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	77	64	13	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Middle and other managers	474	357	117	1	1	0	8	6	2	7	7	0
Professionals	472	351	121	3	2	1	10	9	1	49	40	9
Semi-professionals and technicians	301	227	74	7	5	2	11	10	1	9	4	5
Supervisors	112	71	41	1	0	1	2	1	1	1	0	1
Foremen/women	143	136	7	2	2	0	5	5	0	5	5	0
Clerical workers	438	48	390	8	0	8	2	1	1	29	4	25
Sales workers	49	36	13	1	0	1	1	1	0	1	0	1
Service workers	29	25	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	202	197	5	1	1	0	5	5	0	8	7	1
Semi-skilled manual workers	338	327	11	34	34	0	5	5	0	3	2	1
Other manual workers	403	364	39	22	19	3	5	5	0	53	46	7
<i>Total number of employees</i>	<i>3,038</i>	<i>2,203</i>	<i>835</i>	<i>84</i>	<i>68</i>	<i>16</i>	<i>54</i>	<i>48</i>	<i>6</i>	<i>167</i>	<i>116</i>	<i>51</i>

TABLE 10.1
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	530	494	36	0	0	0	11	11	0	5	3	2
Middle and other managers	5,765	4,040	1,725	44	27	17	167	120	47	340	206	134
Professionals	2,700	1,763	937	33	17	16	62	44	18	339	238	101
Semi-professionals and technicians	2,872	2,251	621	14	6	8	52	45	7	89	63	26
Supervisors	1,695	908	787	14	4	10	46	29	17	107	46	61
Foremen/women	1,279	1,217	62	18	18	0	41	41	0	40	37	3
Clerical workers	15,707	3,772	11,935	192	39	153	508	142	366	1,425	392	1,033
Sales workers	2,300	1,352	948	23	4	19	35	18	17	71	38	33
Service workers	1,637	761	876	18	11	7	19	12	7	83	44	39
Skilled crafts and trades workers	4,167	4,092	75	34	33	1	136	135	1	196	190	6
Semi-skilled manual workers	7,263	6,864	399	99	89	10	115	112	3	237	225	12
Other manual workers	3,701	3,323	378	114	95	19	87	81	6	189	174	15
<i>Total number of employees</i>	<i>49,616</i>	<i>30,837</i>	<i>18,779</i>	<i>603</i>	<i>343</i>	<i>260</i>	<i>1,279</i>	<i>790</i>	<i>489</i>	<i>3,121</i>	<i>1,656</i>	<i>1,465</i>

TABLE 10.2
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	225	57	168	4	2	2	5	2	3	15	4	11
Professionals	93	20	73	0	0	0	2	0	2	8	2	6
Semi-professionals and technicians	523	355	168	9	8	1	5	5	0	4	2	2
Supervisors	69	13	56	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Foremen/women	48	39	9	1	0	1	0	0	0	4	3	1
Clerical workers	9,960	1,872	8,088	109	13	96	224	34	190	890	301	589
Sales workers	317	81	236	12	3	9	3	0	3	23	11	12
Service workers	508	328	180	11	7	4	1	0	1	16	9	7
Skilled crafts and trades workers	221	188	33	10	10	0	5	4	1	7	6	1
Semi-skilled manual workers	1,745	1,461	284	19	16	3	10	9	1	71	61	10
Other manual workers	4,122	3,911	211	48	47	1	26	26	0	440	431	9
<i>Total number of employees</i>	<i>17,831</i>	<i>8,325</i>	<i>9,506</i>	<i>223</i>	<i>106</i>	<i>117</i>	<i>282</i>	<i>80</i>	<i>202</i>	<i>1,481</i>	<i>830</i>	<i>651</i>

TABLE 10.3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	41	17	24	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Professionals	473	250	223	12	7	5	2	1	1	8	4	4
Semi-professionals and technicians	389	221	168	7	5	2	2	1	1	9	4	5
Supervisors	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	327	67	260	2	0	2	4	1	3	14	5	9
Sales workers	9	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	69	37	32	0	0	0	0	0	0	5	4	1
Skilled crafts and trades workers	131	97	34	1	0	1	1	1	0	2	2	0
Semi-skilled manual workers	1,011	935	76	2	1	1	0	0	0	11	10	1
Other manual workers	167	158	9	8	4	4	4	4	0	4	4	0
<i>Total number of employees</i>	<i>2,627</i>	<i>1,795</i>	<i>832</i>	<i>32</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>14</i>	<i>8</i>	<i>6</i>	<i>54</i>	<i>33</i>	<i>21</i>

TABLE 10.4
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	56	51	5	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Middle and other managers	1,305	800	505	9	3	6	31	20	11	154	97	57
Professionals	1,151	661	490	6	4	2	21	15	6	204	132	72
Semi-professionals and technicians	152	89	63	0	0	0	2	0	2	40	29	11
Supervisors	173	85	88	4	3	1	9	6	3	32	16	16
Foremen/women	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	3,724	804	2,920	66	16	50	89	27	62	638	204	434
Sales workers	31	19	12	0	0	0	0	0	0	5	3	2
Service workers	41	28	13	3	3	0	3	3	0	6	5	1
Skilled crafts and trades workers	16	14	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Other manual workers	12	8	4	0	0	0	1	1	0	3	1	2
<i>Total number of employees</i>	<i>6,669</i>	<i>2,567</i>	<i>4,102</i>	<i>88</i>	<i>29</i>	<i>59</i>	<i>156</i>	<i>72</i>	<i>84</i>	<i>1,089</i>	<i>494</i>	<i>595</i>

TABLE 10.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	54	51	3	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Middle and other managers	409	326	83	2	2	0	2	2	0	19	14	5
Professionals	329	225	104	0	0	0	2	2	0	28	18	10
Semi-professionals and technicians	574	500	74	4	2	2	1	1	0	18	16	2
Supervisors	193	132	61	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Foremen/women	210	182	28	2	2	0	1	1	0	2	2	0
Clerical workers	2,180	557	1,623	42	10	32	18	5	13	112	33	79
Sales workers	526	342	184	22	7	15	5	3	2	18	13	5
Service workers	1,141	418	723	11	6	5	4	4	0	65	34	31
Skilled crafts and trades workers	1,455	1,384	71	28	28	0	15	15	0	108	103	5
Semi-skilled manual workers	5,083	4,766	317	85	75	10	28	24	4	96	88	8
Other manual workers	1,945	1,833	112	51	41	10	15	13	2	58	55	3
<i>Total number of employees</i>	<i>14,099</i>	<i>10,716</i>	<i>3,383</i>	<i>247</i>	<i>173</i>	<i>74</i>	<i>93</i>	<i>72</i>	<i>21</i>	<i>529</i>	<i>381</i>	<i>148</i>

TABLE 10.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	80	69	11	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Middle and other managers	530	355	175	6	2	4	6	4	2	28	20	8
Professionals	430	288	142	7	3	4	2	2	0	73	52	21
Semi-professionals and technicians	867	592	275	6	5	1	5	5	0	42	33	9
Supervisors	134	79	55	2	2	0	4	3	1	6	3	3
Foremen/women	63	53	10	0	0	0	1	1	0	9	7	2
Clerical workers	2,527	547	1,980	29	1	28	24	10	14	290	90	200
Sales workers	950	585	365	7	7	0	2	2	0	44	19	25
Service workers	16	11	5	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	290	280	10	3	3	0	5	4	1	17	17	0
Semi-skilled manual workers	668	592	76	2	2	0	2	2	0	81	73	8
Other manual workers	167	147	20	0	0	0	3	3	0	11	11	0
<i>Total number of employees</i>	<i>6,722</i>	<i>3,598</i>	<i>3,124</i>	<i>62</i>	<i>25</i>	<i>37</i>	<i>54</i>	<i>36</i>	<i>18</i>	<i>604</i>	<i>327</i>	<i>277</i>

TABLE 10.7
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHERS SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	28	23	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Middle and other managers	184	125	59	2	1	1	0	0	0	13	7	6
Professionals	368	243	125	7	4	3	3	3	0	37	30	7
Semi-professionals and technicians	191	138	53	4	3	1	2	1	1	12	9	3
Supervisors	58	37	21	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	42	35	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	700	113	587	25	5	20	16	4	12	39	15	24
Sales workers	79	63	16	1	1	0	2	2	0	3	2	1
Service workers	586	364	222	7	7	0	1	0	1	20	9	11
Skilled crafts and trades workers	111	106	5	11	10	1	3	2	1	4	4	0
Semi-skilled manual workers	130	114	16	15	15	0	2	2	0	2	0	2
Other manual workers	824	687	137	41	28	13	15	10	5	117	99	18
<i>Total number of employees</i>	<i>3,301</i>	<i>2,048</i>	<i>1,253</i>	<i>115</i>	<i>75</i>	<i>40</i>	<i>44</i>	<i>24</i>	<i>20</i>	<i>248</i>	<i>175</i>	<i>73</i>

TABEAU 10.7
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES
AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	28	23	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	184	125	59	2	1	1	0	0	0	13	7	6
Professionnels	368	243	125	7	4	3	3	3	0	37	30	7
Semi-professionnels et techniciens	191	138	53	4	3	1	2	1	1	12	9	3
Surveillants	58	37	21	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	42	35	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	700	113	587	25	5	20	16	4	12	39	15	24
Employés du secteur de la vente	79	63	16	1	1	0	2	2	0	3	2	1
Employés du secteur des services	586	364	222	7	7	0	1	0	1	20	9	11
Travailleurs qualifiés et artisans	111	106	5	11	10	1	3	2	1	4	4	0
Travailleurs manuels spécialisés	130	114	16	15	15	0	2	2	0	2	0	2
Autres travailleurs manuels	824	687	137	41	28	13	15	10	5	117	99	18
Nombre total des salariés	3 301	2 048	1 253	115	75	40	44	24	20	248	175	73

TABEAU 10.5
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	54	51	3	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	409	326	83	2	2	0	2	2	0	19	14	5
Professionnels	329	225	104	0	0	0	2	2	0	28	18	10
Semi-professionnels et techniciens	574	500	74	4	2	2	1	1	0	18	16	2
Surveillants	193	132	61	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Contremaîtres	210	182	28	2	2	0	1	1	0	2	2	0
Employés de bureau	2 180	557	1 623	42	10	32	18	5	13	112	33	79
Employés du secteur de la vente	526	342	184	22	7	15	5	3	2	18	13	5
Employés du secteur des services	1 141	418	723	11	6	5	4	4	0	65	34	31
Travailleurs qualifiés et artisans	1 455	1 384	71	28	28	0	15	15	0	108	103	5
Travailleurs manuels spécialisés	5 083	4 766	317	85	75	10	28	24	4	96	88	8
Autres travailleurs manuels	1 945	1 833	112	51	41	10	15	13	2	58	55	3
Nombre total des salariés	14 099	10 716	3 383	247	173	74	93	72	21	529	381	148

TABEAU 10.6
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	80	69	11	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	530	355	175	6	2	4	6	4	2	28	20	8
Professionnels	430	288	142	7	3	4	2	2	0	73	52	21
Semi-professionnels et techniciens	867	592	275	6	5	1	5	5	0	42	33	9
Surveillants	134	79	55	2	2	0	4	3	1	6	3	3
Contremaîtres	63	53	10	0	0	0	1	1	0	9	7	2
Employés de bureau	2 527	547	1 980	29	1	28	24	10	14	290	90	200
Employés du secteur de la vente	950	585	365	7	7	0	2	2	0	44	19	25
Employés du secteur des services	16	11	5	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	290	280	10	3	3	0	5	4	1	17	17	0
Travailleurs manuels spécialisés	668	592	76	2	2	0	2	2	0	81	73	8
Autres travailleurs manuels	167	147	20	0	0	0	3	3	0	11	11	0
Nombre total des salariés	6 722	3 598	3 124	62	25	37	54	36	18	604	327	277

TABLEAU 10.3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	41	17	24	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Professionnels	473	250	223	12	7	5	2	1	1	8	4	4
Semi-professionnels et techniciens	389	221	168	7	5	2	2	1	1	9	4	5
Surveillants	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Contremaîtres	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	327	67	260	2	0	2	4	1	3	14	5	9
Employés du secteur de la vente	9	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	69	37	32	0	0	0	0	0	0	5	4	1
Travailleurs qualifiés et artisans	131	97	34	1	0	1	1	1	0	2	2	0
Travailleurs manuels spécialisés	1 011	935	76	2	1	1	0	0	0	11	10	1
Autres travailleurs manuels	167	158	9	8	4	4	4	4	0	4	4	0
Nombre total des salariés	2 627	1 795	832	32	17	15	14	8	6	54	33	21

TABLEAU 10.4
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	56	51	5	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	1 305	800	505	9	3	6	31	20	11	154	97	57
Professionnels	1 151	661	490	6	4	2	21	15	6	204	132	72
Semi-professionnels et techniciens	152	89	63	0	0	0	2	0	2	40	29	11
Surveillants	173	85	88	4	3	1	9	6	3	32	16	16
Contremaîtres	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	3 724	804	2 920	66	16	50	89	27	62	638	204	434
Employés du secteur de la vente	31	19	12	0	0	0	0	0	0	5	3	2
Employés du secteur des services	41	28	13	3	3	0	3	3	0	6	5	1
Travailleurs qualifiés et artisans	16	14	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Autres travailleurs manuels	12	8	4	0	0	0	1	1	0	3	1	2
Nombre total des salariés	6 669	2 567	4 102	88	29	59	156	72	84	1 089	494	595

TABLEAU 10.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	530	494	36	0	0	0	11	11	0	5	3	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	5 765	4 040	1 725	44	27	17	167	120	47	340	206	134
Professionnels	2 700	1 763	937	33	17	16	62	44	18	339	238	101
Semi-professionnels et techniciens	2 872	2 251	621	14	6	8	52	45	7	89	63	26
Surveillants	1 695	908	787	14	4	10	46	29	17	107	46	61
Contremaîtres	1 279	1 217	62	18	18	0	41	41	0	40	37	3
Employés de bureau	15 707	3 772	11 935	192	39	153	508	142	366	1 425	392	1 033
Employés du secteur de la vente	2 300	1 352	948	23	4	19	35	18	17	71	38	33
Employés du secteur des services	1 637	761	876	18	11	7	19	12	7	83	44	39
Travailleurs qualifiés et artisans	4 167	4 092	75	34	33	1	136	135	1	196	190	6
Travailleurs manuels spécialisés	7 263	6 864	399	99	89	10	115	112	3	237	225	12
Autres travailleurs manuels	3 701	3 323	378	114	95	19	87	81	6	189	174	15
Nombre total des salariés	49 616	30 837	18 779	603	343	260	1 279	790	489	3 121	1 656	1 465

B-37

TABLEAU 10.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	225	57	168	4	2	2	5	2	3	15	4	11
Professionnels	93	20	73	0	0	0	2	0	2	8	2	6
Semi-professionnels et techniciens	523	355	168	9	8	1	5	5	0	4	2	2
Surveillants	69	13	56	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Contremaîtres	48	39	9	1	0	1	0	0	0	4	3	1
Employés de bureau	9 960	1 872	8 088	109	13	96	224	34	190	890	301	589
Employés du secteur de la vente	317	81	236	12	3	9	3	0	3	23	11	12
Employés du secteur des services	508	328	180	11	7	4	1	0	1	16	9	7
Travailleurs qualifiés et artisans	221	188	33	10	10	0	5	4	1	7	6	1
Travailleurs manuels spécialisés	1 745	1 461	284	19	16	3	10	9	1	71	61	10
Autres travailleurs manuels	4 122	3 911	211	48	47	1	26	26	0	440	431	9
Nombre total des salariés	17 831	8 325	9 506	223	106	117	282	80	202	1 481	830	651

TABLEAU 9.7
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES
AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	77	64	13	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	474	357	117	1	1	0	8	6	2	7	7	0
Professionnels	472	351	121	3	2	1	10	9	1	49	40	9
Semi-professionnels et techniciens	301	227	74	7	5	2	11	10	1	9	4	5
Surveillants	112	71	41	1	0	1	2	1	1	1	0	1
Contremaîtres	143	136	7	2	2	0	5	5	0	5	5	0
Employés de bureau	438	48	390	8	0	8	2	1	1	29	4	25
Employés du secteur de la vente	49	36	13	1	0	1	1	1	0	1	0	1
Employés du secteur des services	29	25	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	202	197	5	1	1	0	5	5	0	8	7	1
Travailleurs manuels spécialisés	338	327	11	34	34	0	5	5	0	3	2	1
Autres travailleurs manuels	403	364	39	22	19	3	5	5	0	53	46	7
Nombre total des salariés	3 038	2 203	835	84	68	16	54	48	6	167	116	51

TABLEAU 9.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	173	157	16	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	1 096	892	204	5	3	2	11	11	0	29	19	10
Professionnels	314	238	76	1	0	1	1	1	0	28	15	13
Semi-professionnels et techniciens	689	545	144	5	4	1	17	15	2	31	22	9
Surveillants	306	176	130	2	2	0	4	4	0	16	7	9
Contremaîtres	858	832	26	18	18	0	16	16	0	26	25	1
Employés de bureau	1 586	738	848	27	11	16	47	27	20	106	32	74
Employés du secteur de la vente	236	133	103	0	0	0	1	1	0	11	6	5
Employés du secteur des services	351	247	104	6	4	2	3	3	0	15	7	8
Travailleurs qualifiés et artisans	1 015	984	31	13	13	0	15	15	0	39	39	0
Travailleurs manuels spécialisés	1 440	1 401	39	36	33	3	27	27	0	25	23	2
Autres travailleurs manuels	486	464	22	21	20	1	16	15	1	28	27	1
Nombre total des salariés	8 550	6 807	1 743	134	108	26	159	136	23	357	225	132

TABLEAU 9.6
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	137	122	15	2	1	1	2	2	0	7	7	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	1 894	1 065	829	10	5	5	42	21	21	102	61	41
Professionnels	688	450	238	3	2	1	8	7	1	92	60	32
Semi-professionnels et techniciens	560	399	161	7	6	1	5	4	1	29	27	2
Surveillants	408	262	146	2	1	1	11	7	4	23	17	6
Contremaîtres	152	136	16	0	0	0	0	0	0	17	16	1
Employés de bureau	3 065	703	2 362	33	5	28	53	18	35	209	50	159
Employés du secteur de la vente	404	145	259	5	2	3	6	2	4	18	9	9
Employés du secteur des services	6	4	2	1	0	1	0	0	0	1	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	493	380	113	8	7	1	9	8	1	28	24	4
Travailleurs manuels spécialisés	306	269	37	2	2	0	2	2	0	30	27	3
Autres travailleurs manuels	125	85	40	0	0	0	2	1	1	13	13	0
Nombre total des salariés	8 238	4 020	4 218	73	31	42	140	72	68	569	312	257

TABLEAU 9.3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	13	2	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnels	32	16	16	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Semi-professionnels et techniciens	39	30	9	1	1	0	1	1	0	5	5	09
Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	67	20	47	1	0	1	1	0	1	2	1	1
Employés du secteur de la vente	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	10	6	4	1	0	1	1	1	0	0	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	16	15	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des salariés	179	91	88	3	1	2	4	3	1	10	9	1

B-34

TABLEAU 9.4
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	298	261	37	0	0	0	10	8	2	11	11	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	9 672	4 285	5 387	34	7	27	313	145	168	962	381	580
Professionnels	3 650	1 522	2 128	16	7	9	97	56	41	619	325	294
Semi-professionnels et techniciens	196	79	117	1	0	1	4	0	4	25	12	13
Surveillants	2 093	316	1 777	19	3	16	75	11	64	306	76	230
Contremaîtres	5	5	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Employés de bureau	11 932	1 568	10 364	141	20	121	458	53	405	2 187	485	1 702
Employés du secteur de la vente	99	58	41	0	0	0	2	1	1	10	5	5
Employés du secteur des services	26	18	8	1	0	1	0	0	0	3	2	1
Travailleurs qualifiés et artisans	10	8	2	0	0	0	2	2	0	1	0	1
Travailleurs manuels spécialisés	4	3	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Autres travailleurs manuels	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des salariés	7 988	8 126	19 862	212	37	175	961	276	685	4 126	1 299	2 826

TABLEAU 9.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **PERMANENT** À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	685	604	81	2	1	1	13	11	2	23	22	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	13 136	6 599	6 537	50	16	34	374	183	191	1 100	468	631
Professionnels	5 124	2 561	2 563	23	11	12	116	73	43	788	440	348
Semi-professionnels et techniciens	1 746	1 250	496	20	15	5	37	29	8	94	65	29
Surveillants	2 919	825	2 094	24	6	18	92	23	69	346	100	246
Contremaîtres	1 158	1 109	49	20	20	0	21	21	0	49	47	2
Employés de bureau	17 021	3 057	13 964	209	36	173	560	99	461	2 531	571	1 960
Employés du secteur de la vente	788	372	416	6	2	4	10	5	5	40	20	20
Employés du secteur des services	412	294	118	12	8	4	3	3	0	19	10	9
Travailleurs qualifiés et artisans	1 720	1 569	151	22	21	1	31	30	1	76	70	6
Travailleurs manuels spécialisés	2 088	2 000	88	72	69	3	34	34	0	59	53	6
Autres travailleurs manuels	1 017	916	101	43	39	4	23	21	2	94	86	8
Nombre total des salariés	47 814	21 156	26 658	503	244	259	1 314	532	782	5 219	1 952	3 266

B-33

TABLEAU 9.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **PERMANENT** À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	105	6	99	0	0	0	2	0	2	7	1	6
Professionnels	52	6	46	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Semi-professionnels et techniciens	19	5	14	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Surveillants	163	41	122	1	0	1	3	0	3	13	1	12
Contremaîtres	47	38	9	0	0	0	1	1	0	10	10	0
Employés de bureau	3 138	379	2 759	33	5	28	102	10	92	297	62	235
Employés du secteur de la vente	40	7	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	16	9	7	0	0	0	0	0	0	3	1	2
Travailleurs qualifiés et artisans	16	14	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	157	139	18	2	2	0	1	1	0	15	15	0
Autres travailleurs manuels	77	75	2	0	0	0	0	0	0	11	11	0
Nombre total des salariés	3 830	719	3 111	36	7	29	109	12	97	359	102	257

TABEAU 8.7
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES
AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	28	23	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	184	125	59	2	1	1	0	0	0	13	7	6
Professionnels	368	243	125	7	4	3	3	3	0	37	30	7
Semi-professionnels et techniciens	191	138	53	4	3	1	2	1	1	12	9	3
Surveillants	58	37	21	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	42	35	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	700	113	587	25	5	20	16	4	12	39	15	24
Employés du secteur de la vente	79	63	16	1	1	0	2	2	0	3	2	1
Employés du secteur des services	586	364	222	7	7	0	1	0	1	20	9	11
Travailleurs qualifiés et artisans	111	106	5	11	10	1	3	2	1	4	4	0
Travailleurs manuels spécialisés	130	114	16	15	15	0	2	2	0	2	0	2
Autres travailleurs manuels	824	687	137	41	28	13	15	10	5	117	99	18
Toutes les catégories	3 301	2 048	1 253	115	75	40	44	24	20	248	175	73

TABLEAU 8.5
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	54	51	3	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	409	326	83	2	2	0	2	2	0	19	14	5
Professionnels	329	225	104	0	0	0	2	2	0	28	18	10
Semi-professionnels et techniciens	574	500	74	4	2	2	1	1	0	18	16	2
Surveillants	193	132	61	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Contremaîtres	210	182	28	2	2	0	1	1	0	2	2	0
Employés de bureau	2 180	557	1 623	42	10	32	18	5	13	112	33	79
Employés du secteur de la vente	526	342	184	22	7	15	5	3	2	18	13	5
Employés du secteur des services	1 141	418	723	11	6	5	4	4	0	65	34	31
Travailleurs qualifiés et artisans	1 455	1 384	71	28	28	0	15	15	0	108	103	5
Travailleurs manuels spécialisés	5 083	4 766	317	85	75	10	28	24	4	96	88	8
Autres travailleurs manuels	1 945	1 833	112	51	41	10	15	13	2	58	55	3
Toutes les catégories	14 099	10 716	3 383	247	173	74	93	72	21	529	381	148

TABLEAU 8.6
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	80	69	11	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	530	355	175	6	2	4	6	4	2	28	20	8
Professionnels	430	288	142	7	3	4	2	2	0	73	52	21
Semi-professionnels et techniciens	867	592	275	6	5	1	5	5	0	42	33	9
Surveillants	134	79	55	2	2	0	4	3	1	6	3	3
Contremaîtres	63	53	10	0	0	0	1	1	0	9	7	2
Employés de bureau	2 527	547	1 980	29	1	28	24	10	14	290	90	200
Employés du secteur de la vente	950	585	365	7	7	0	2	2	0	44	19	25
Employés du secteur des services	16	11	5	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	290	280	10	3	3	0	5	4	1	17	17	0
Travailleurs manuels spécialisés	668	592	76	2	2	0	2	2	0	81	73	8
Autres travailleurs manuels	167	147	20	0	0	0	3	3	0	11	11	0
Toutes les catégories	6 722	3 598	3 124	62	25	37	54	36	18	604	327	277

TABLEAU 8.3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN **EMPLOI TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	41	17	24	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Professionnels	473	250	223	12	7	5	2	1	1	8	4	4
Semi-professionnels et techniciens	389	221	168	7	5	2	2	1	1	9	4	5
Surveillants	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Contrremaîtres	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	327	67	260	2	0	2	4	1	3	14	5	9
Employés du secteur de la vente	9	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	69	37	32	0	0	0	0	0	0	5	4	1
Travailleurs qualifiés et artisans	131	97	34	1	0	1	1	1	0	2	2	0
Travailleurs manuels spécialisés	1 011	935	76	2	1	1	0	0	0	11	10	1
Autres travailleurs manuels	167	158	9	8	4	4	4	4	0	4	4	0
Toutes les catégories	2 627	1 795	832	32	17	15	14	8	6	54	33	21

TABLEAU 8.4
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	56	51	5	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	1 305	800	505	9	3	6	31	20	11	154	97	57
Professionnels	1 151	661	490	6	4	2	21	15	6	204	132	72
Semi-professionnels et techniciens	152	89	63	0	0	0	2	0	2	40	29	11
Surveillants	173	85	88	4	3	1	9	6	3	32	16	16
Contrremaîtres	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	3 724	804	2 920	66	16	50	89	27	62	638	204	434
Employés du secteur de la vente	31	19	12	0	0	0	0	0	0	5	3	2
Employés du secteur des services	41	28	13	3	3	0	3	3	0	6	5	1
Travailleurs qualifiés et artisans	16	14	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Autres travailleurs manuels	12	8	4	0	0	0	1	1	0	3	1	2
Toutes les catégories	6 669	2 567	4 102	88	29	59	156	72	84	1 089	494	595

TABLEAU 8.1
MEMBRES DES GROUPEs DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	218	194	24	0	0	0	1	1	0	10	8	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 428	1 606	822	19	8	11	39	26	13	214	138	76
Professionnels	2 278	1 417	861	20	11	9	28	22	6	342	232	110
Semi-professionnels et techniciens	1 784	1 319	465	14	10	4	10	7	3	112	87	25
Surveillants	558	333	225	8	6	2	14	10	4	41	22	19
Contremaîtres	317	272	45	2	2	0	2	2	0	11	9	2
Employés de bureau	9 131	2 021	7 110	162	32	130	147	46	101	1 079	342	737
Employés du secteur de la vente	1 586	1 009	577	30	15	15	9	7	2	70	37	33
Employés du secteur des services	1 784	821	963	21	16	5	8	7	1	92	49	43
Travailleurs qualifiés et artisans	1 872	1 784	88	42	41	1	23	21	2	130	125	5
Travailleurs manuels spécialisés	5 887	5 478	409	102	92	10	32	28	4	180	162	18
Autres travailleurs manuels	2 948	2 675	273	92	69	23	34	27	7	189	166	23
Toutes les catégories	30 791	18 929	11 862	512	302	210	347	204	143	2 470	1 377	1 093

TABLEAU 8.2
MEMBRES DES GROUPEs DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	87	22	65	1	0	1	2	0	2	2	1	1
Professionnels	90	30	60	2	0	2	1	0	1	9	6	3
Semi-professionnels et techniciens	607	414	193	6	5	1	5	5	0	5	3	2
Surveillants	84	28	56	0	0	0	1	0	1	4	0	4
Contremaîtres	50	39	11	1	1	0	1	1	0	7	5	2
Employés de bureau	12 353	3 050	9 303	179	44	135	253	59	194	1 329	500	829
Employés du secteur de la vente	376	131	245	10	3	7	6	2	4	43	30	13
Employés du secteur des services	864	592	272	38	20	18	2	1	1	51	32	19
Travailleurs qualifiés et artisans	443	387	56	11	10	1	6	5	1	14	12	2
Travailleurs manuels spécialisés	2 313	2 048	265	23	19	4	14	11	3	86	72	14
Autres travailleurs manuels	5 384	5 120	264	45	37	8	31	29	2	534	524	10
Toutes les catégories	22 651	11 861	10 790	316	139	177	322	113	209	2 064	1 185	899

TABLEAU 7.7
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES
AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 \$	36	76	60	7	3	4	1	0	1	11	4	7
10 000 \$ – 14 999 \$	539	222	317	19	3	16	7	3	4	37	21	16
15 000 \$ – 17 499 \$	684	283	401	20	9	11	8	2	6	49	27	22
17 500 \$ – 19 999 \$	894	388	506	16	5	11	15	4	11	87	55	32
20 000 \$ – 22 499 \$	1 208	645	563	20	10	10	25	13	12	159	106	53
22 500 \$ – 24 999 \$	1 953	1 054	899	43	20	23	39	25	14	131	84	47
25 000 \$ – 27 499 \$	2 411	1 170	1 241	50	25	25	98	46	52	86	29	57
27 500 \$ – 29 999 \$	3 075	1 744	1 331	60	31	29	101	75	26	136	60	76
30 000 \$ – 34 999 \$	7 608	5 879	1 729	122	98	24	302	267	35	185	98	87
35 000 \$ – 39 999 \$	6 050	5 012	1 038	129	113	16	184	164	20	157	106	51
40 000 \$ – 49 999 \$	7 692	6 433	1 259	130	121	9	189	167	22	265	198	67
50 000 \$ – 69 999 \$	6 210	5 451	759	47	42	5	130	122	8	333	303	30
70 000 \$ et plus	1 781	1 677	104	6	6	0	31	31	0	90	86	4
Nombre total des salariés	40 241	30 034	10 207	669	486	183	1 130	919	211	1 726	1 177	549

TABLEAU 7.5
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 \$	3 389	2 835	554	89	61	28	32	25	7	82	63	19
10 000 \$ – 14 999 \$	2 774	1 752	1 022	67	40	27	30	20	10	119	64	55
15 000 \$ – 17 499 \$	2 506	1 296	1 210	54	32	22	43	22	21	102	57	45
17 500 \$ – 19 999 \$	3 691	1 995	1 696	74	48	26	54	37	17	187	95	92
20 000 \$ – 22 499 \$	4 951	2 906	2 045	78	52	26	63	42	21	289	152	137
22 500 \$ – 24 999 \$	5 441	3 456	1 985	71	52	19	79	54	25	307	149	158
25 000 \$ – 27 499 \$	7 742	5 255	2 487	132	107	25	152	116	36	427	247	180
27 500 \$ – 29 999 \$	11 728	8 767	2 961	147	127	20	228	190	38	623	414	209
30 000 \$ – 34 999 \$	34 665	29 110	5 555	384	347	37	685	609	76	1 442	1 078	364
35 000 \$ – 39 999 \$	35 016	28 502	6 514	300	270	30	799	690	109	1 540	1 243	297
40 000 \$ – 49 999 \$	30 208	26 388	3 820	242	227	15	509	468	41	1 214	1 059	155
50 000 \$ – 69 999 \$	20 858	19 679	1 179	164	159	5	355	344	11	597	541	56
70 000 \$ et plus	7 118	6 957	161	25	25	0	87	87	0	151	139	12
Nombre total des salariés	170 087	138 898	31 189	1 827	1 547	280	3 116	2 704	412	7 080	5 301	1 779

TABLEAU 7.6
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 \$	117	67	50	0	0	0	1	1	0	20	14	6
10 000 \$ – 14 999 \$	453	139	314	3	0	3	4	0	4	35	2	33
15 000 \$ – 17 499 \$	1 340	390	950	14	5	9	20	8	12	102	37	65
17 500 \$ – 19 999 \$	2 374	749	1 625	20	4	16	28	17	11	225	79	146
20 000 \$ – 22 499 \$	2 842	906	1 936	38	16	22	51	27	24	279	98	181
22 500 \$ – 24 999 \$	4 601	1 493	3 108	52	8	44	78	30	48	367	142	225
25 000 \$ – 27 499 \$	8 131	1 830	6 301	75	12	63	185	41	144	615	166	449
27 500 \$ – 29 999 \$	38 457	23 196	15 261	306	149	157	965	653	312	2 154	1 052	1 102
30 000 \$ – 34 999 \$	31 262	12 330	18 932	264	103	161	587	254	333	1 921	694	1 227
35 000 \$ – 39 999 \$	19 486	11 640	7 846	152	97	55	382	261	121	1 070	614	456
40 000 \$ – 49 999 \$	37 416	32 427	4 989	267	225	42	683	621	62	1 764	1 508	256
50 000 \$ – 69 999 \$	23 113	16 888	6 225	84	67	17	346	269	77	1 572	1 187	385
70 000 \$ et plus	5 802	4 989	813	14	10	4	100	87	13	245	210	35
Nombre total des salariés	175 394	107 044	68 350	1 289	696	593	3 430	2 269	1 161	10 369	5 803	4 566

TABLEAU 7.3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 \$	646	595	51	6	3	3	0	0	0	4	4	0
2 500 \$ – 4 999 \$	193	161	32	4	3	1	1	1	0	6	5	1
5 000 \$ – 7 499 \$	181	145	36	3	2	1	0	0	0	4	2	2
7 500 \$ – 9 999 \$	135	100	35	7	4	3	1	0	1	3	2	1
10 000 \$ – 12 499 \$	129	91	38	3	2	1	1	0	1	0	0	0
12 500 \$ – 14 999 \$	104	78	26	0	0	0	1	1	0	1	1	0
15 000 \$ – 17 499 \$	127	103	24	1	0	1	0	0	0	1	0	1
17 500 \$ – 19 999 \$	201	120	81	4	3	1	4	3	1	11	5	6
20 000 \$ – 24 999 \$	597	320	277	19	7	12	12	6	6	14	10	4
25 000 \$ – 29 999 \$	620	292	328	11	7	4	5	4	1	26	16	10
30 000 \$ – 39 999 \$	901	452	449	17	7	10	6	5	1	17	8	9
40 000 \$ – 49 999 \$	794	437	357	9	7	2	3	1	2	23	11	12
50 000 \$ et plus	691	418	273	1	1	0	1	1	0	9	5	4
Nombre total des salariés	5 319	3 312	2 007	85	46	39	35	22	13	119	69	50

TABLEAU 7.4
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 \$	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 000 \$ – 14 999 \$	9	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15 000 \$ – 17 499 \$	534	62	472	9	3	6	24	3	21	40	13	27
17 500 \$ – 19 999 \$	8 278	880	7 398	174	22	152	330	44	286	865	218	647
20 000 \$ – 22 499 \$	21 498	2 063	19 435	243	20	223	867	101	766	3 013	656	2 357
22 500 \$ – 24 999 \$	20 219	1 941	18 278	202	23	179	856	94	762	3 545	646	2 899
25 000 \$ – 27 499 \$	15 596	1 906	13 690	125	24	101	643	78	565	2 925	575	2 350
27 500 \$ – 29 999 \$	12 562	1 900	10 662	111	15	96	522	95	427	2 172	415	1 757
30 000 \$ – 34 999 \$	17 613	3 131	14 482	97	20	77	650	124	526	2 718	617	2 101
35 000 \$ – 39 999 \$	11 454	3 360	8 094	55	7	48	397	147	250	1 584	557	1 027
40 000 \$ – 49 999 \$	15 136	7 462	7 674	68	27	41	627	328	299	2 113	1 089	1 024
50 000 \$ – 69 999 \$	15 616	11 475	4 141	45	31	14	722	569	153	1 716	1 140	576
70 000 \$ et plus	7 371	6 491	880	16	15	1	293	265	28	466	369	97
Nombre total des salariés	145 888	40 672	105 216	1 145	707	438	5 031	1 910	1 093	7 417	2 705	1 400

TABLEAU 7.1
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 \$	3 644	2 979	665	96	64	32	34	26	8	113	81	32
10 000 \$ – 14 999 \$	3 775	2 113	1 662	89	43	46	41	23	18	191	87	104
15 000 \$ – 17 499 \$	5 064	2 031	3 033	97	49	48	95	35	60	293	134	159
17 500 \$ – 19 999 \$	15 237	4 012	11 225	284	79	205	427	102	325	1 364	447	917
20 000 \$ – 22 499 \$	30 499	6 520	23 979	379	98	281	1 006	183	823	3 740	1 012	2 728
22 500 \$ – 24 999 \$	32 214	7 944	24 270	368	103	265	1 052	203	849	4 350	1 021	3 329
25 000 \$ – 27 499 \$	33 880	10 161	23 719	382	168	214	1 078	281	797	4 053	1 017	3 036
27 500 \$ – 29 999 \$	65 822	35 607	30 215	624	322	302	1 816	1 013	803	5 085	1 941	3 144
30 000 \$ – 34 999 \$	91 148	50 450	40 698	867	568	299	2 224	1 254	970	6 266	2 487	3 779
35 000 \$ – 39 999 \$	72 006	48 514	23 492	636	487	149	1 762	1 262	500	4 351	2 520	1 831
40 000 \$ – 49 999 \$	90 452	72 710	17 742	707	600	107	2 008	1 584	424	5 356	3 854	1 502
50 000 \$ – 69 999 \$	65 797	53 493	12 304	340	299	41	1 553	1 304	249	4 218	3 171	1 047
70 000 \$ et plus	22 072	20 114	1 958	61	56	5	511	470	41	952	804	148
Nombre total des salariés	531 610	316 648	214 962	4 930	2 936	1 994	13 607	7 740	5 867	40 332	18 576	21 756

TABLEAU 7.2
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 \$	2 685	1 548	1 137	50	21	29	35	19	16	133	72	61
2 500 \$ – 4 999 \$	3 977	1 258	2 719	46	20	26	87	19	68	298	109	189
5 000 \$ – 7 499 \$	5 096	1 745	3 351	52	24	28	80	12	68	386	161	225
7 500 \$ – 9 999 \$	9 019	2 728	6 291	83	23	60	154	32	122	824	363	461
10 000 \$ – 12 499 \$	10 299	2 432	7 867	95	32	63	247	41	206	862	342	520
12 500 \$ – 14 999 \$	8 030	1 563	6 467	104	21	83	172	16	156	647	220	427
15 000 \$ – 17 499 \$	7 074	1 768	5 306	80	24	56	193	31	162	676	202	474
17 500 \$ – 19 999 \$	7 157	1 823	5 334	95	20	75	246	34	212	650	208	442
20 000 \$ – 24 999 \$	9 911	2 833	7 078	135	30	105	323	48	275	868	215	653
25 000 \$ – 29 999 \$	11 463	5 236	6 227	114	52	62	177	75	102	602	324	278
30 000 \$ – 39 999 \$	5 367	1 946	3 421	42	13	29	82	32	50	238	91	147
40 000 \$ – 49 999 \$	255	139	116	2	2	0	4	2	2	7	3	4
50 000 \$ et plus	78	27	51	1	1	0	3	2	1	4	1	3
Nombre total des salariés	80 411	25 046	55 365	899	283	616	1 803	363	1 440	6 195	2 311	3 884

TABLEAU 6.2
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

Catégorie professionnelle	Quart	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
		Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadres supérieurs	4	4	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	77	15	62	1	0	0	4	2	2	1	0	0	1	1	0	0
	3	1 816	340	1 476	52	5	47	25	7	18	88	19	69	16	1	15	15
	2	293	5	288	0	0	0	5	0	5	16	1	15	16	1	15	15
	1	357	30	327	2	2	0	10	0	10	15	1	14	15	1	14	14
Professionnels	4	84	10	74	1	0	1	1	0	1	5	1	4	5	1	4	4
	3	62	6	56	0	0	0	1	1	0	3	0	3	3	0	3	3
	2	314	60	254	1	0	1	11	3	8	8	1	7	8	1	7	7
	1	223	27	196	1	0	1	2	0	2	7	4	3	7	4	3	3
Semi-professionnels et techniciens	4	152	93	59	1	0	1	3	2	1	1	0	1	1	0	1	1
	3	199	131	68	1	1	0	3	3	0	5	3	2	5	3	2	2
	2	399	292	107	2	2	0	4	4	0	6	4	0	6	5	1	1
	1	686	472	214	4	3	1	6	4	2	14	11	3	14	11	3	3
Surveillants	4	92	26	66	1	0	1	3	0	3	8	2	6	8	2	6	6
	3	230	17	213	1	0	1	17	0	17	23	4	19	23	4	19	19
	2	291	27	264	1	0	1	11	0	11	22	1	10	22	1	10	10
	1	204	55	149	1	0	1	2	0	2	11	1	2	11	1	2	2
Contremaîtres	4	22	18	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	48	37	11	0	0	0	2	2	0	6	6	0	6	6	0	0
	2	81	65	16	3	1	2	2	2	0	11	11	0	11	11	0	0
	1	29	22	7	2	1	1	3	1	0	3	2	1	3	2	1	1
Employés de bureau	4	3 369	674	2 695	32	8	24	40	11	29	211	59	152	211	59	152	152
	3	14 668	4 128	10 540	132	38	94	265	82	183	968	307	661	968	307	661	661
	2	23 836	2 184	21 652	233	26	207	688	60	628	2 232	471	1 761	2 232	471	1 761	1 761
	1	14 990	1 915	13 075	178	29	149	551	60	491	1 264	321	944	1 264	321	944	944
Employés du secteur de la vente	4	524	84	440	4	2	2	8	2	6	14	1	13	14	1	13	13
	3	300	57	243	8	1	7	3	3	0	29	13	16	29	13	16	16
	2	398	55	343	3	0	3	5	1	4	24	9	15	24	9	15	15
	1	403	144	259	3	1	2	4	2	2	62	29	33	62	29	33	33
Employés du secteur des services	4	315	172	143	9	8	1	3	1	2	37	20	17	37	20	17	17
	3	883	635	248	12	7	5	3	3	0	85	59	26	85	59	26	26
	2	464	286	178	34	9	25	2	2	0	25	17	8	25	17	8	8
	1	285	144	141	4	1	3	3	1	1	22	12	10	22	12	10	10
Travailleurs qualifiés et artisans	4	185	170	15	5	5	0	1	1	0	5	5	0	5	5	0	0
	3	517	486	31	1	1	0	6	6	0	26	24	2	26	24	2	2
	2	374	334	40	7	6	1	6	5	1	21	19	2	21	19	2	2
	1	343	288	55	30	29	1	6	5	1	13	11	2	13	11	2	2
Travailleurs manuels spécialisés	4	1 355	1 238	117	11	9	2	9	9	0	52	51	1	52	51	1	1
	3	1 239	1 107	132	7	7	0	16	15	1	41	40	1	41	40	1	1
	2	1 747	1 450	297	17	13	4	9	8	1	78	72	6	78	72	6	6
	1	1 688	1 385	303	18	13	5	14	13	1	48	38	10	48	38	10	10
Autres travailleurs manuels	4	934	873	61	9	8	1	8	8	0	73	69	4	73	69	4	4
	3	980	932	48	9	5	4	5	5	0	75	74	1	75	74	1	1
	2	2 089	1 980	109	30	24	6	19	16	3	304	296	8	304	296	8	8
	1	2 861	2 571	290	28	18	10	15	12	3	226	217	9	226	217	9	9
Nombre total des salariés		80 411	25 044	55 367	899	283	616	1 803	363	1 440	6 188	2 308	3 881	6 188	2 308	3 881	3 881

TABLEAU 6.1
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT** À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés						Autochtones						Personnes handicapées						Membres des minorités visibles			
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes				
Cadres supérieurs	4	573	550	23	0	0	0	11	10	1	7	7	0										
	3	307	289	18	1	1	0	3	3	0	7	6	1										
	2	795	745	50	0	0	0	17	17	0	25	20	5										
	1	3 605	3 254	351	11	10	1	101	95	6	117	105	12										
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	1 863	1 743	120	9	7	2	37	37	0	71	65	6										
	3	5 854	5 163	691	19	16	3	108	100	8	233	202	31										
	2	27 015	20 576	6 439	119	98	21	566	453	113	1 284	930	354										
	1	46 950	22 010	24 940	245	76	169	1 705	939	766	3 829	1 619	2 210										
Professionnels	4	958	822	136	2	2	0	8	7	1	92	81	11										
	3	2 820	2 354	466	9	7	2	48	39	9	330	286	44										
	2	11 816	8 917	2 899	35	25	10	242	197	45	1 702	1 311	391										
	1	19 155	8 318	10 837	142	57	85	501	245	256	2 812	1 462	1 350										
Semi-professionnels et techniciens	4	2 040	1 843	197	6	6	0	42	37	5	73	63	10										
	3	6 811	6 143	668	32	31	1	130	122	8	284	250	34										
	2	11 265	9 399	1 866	66	56	10	164	137	27	394	321	73										
	1	9 243	6 772	2 471	70	54	16	123	96	27	345	238	107										
Surveillants	4	1 278	881	397	6	5	1	23	20	3	90	52	38										
	3	5 671	3 529	2 142	40	22	18	148	89	59	438	225	213										
	2	6 614	1 876	4 738	53	18	35	229	49	180	777	184	593										
	1	4 639	671	3 968	39	7	32	169	27	142	438	96	342										
Contremaîtres	4	2 197	2 131	66	19	19	0	50	49	1	55	50	5										
	3	4 343	4 251	92	44	44	0	76	76	0	127	122	5										
	2	5 252	5 100	152	83	83	0	114	113	1	110	106	4										
	1	1 914	1 740	174	46	46	0	46	44	2	55	50	5										
Employés de bureau	4	3 850	1 420	2 430	16	8	8	56	30	26	231	86	145										
	3	25 159	8 408	16 751	178	60	118	550	244	306	2 212	607	1 605										
	2	101 054	31 128	69 926	820	233	587	2 923	981	1 942	10 470	2 515	7 955										
	1	47 202	5 250	41 952	718	88	630	1 939	261	1 678	6 713	1 433	5 280										
Employés du secteur de la vente	4	1 061	849	212	5	5	0	13	12	1	36	25	11										
	3	2 289	1 455	834	16	11	5	32	22	10	81	48	33										
	2	5 631	2 515	3 116	43	16	27	92	42	50	254	100	154										
	1	3 816	1 642	2 174	54	19	35	47	27	20	199	75	124										
Employés du secteur des services	4	2 147	1 237	910	15	10	5	43	32	11	115	89	26										
	3	5 701	1 800	3 901	22	14	8	77	35	42	257	145	112										
	2	4 137	1 995	2 142	37	23	14	36	25	11	260	158	102										
	1	2 854	1 355	1 499	40	22	18	42	27	15	168	93	75										
Travailleurs qualifiés et artisans	4	6 102	6 015	87	48	48	0	110	108	2	236	232	4										
	3	21 002	20 684	318	170	168	2	435	427	8	717	697	20										
	2	20 401	19 766	635	170	156	14	449	441	8	1 190	1 153	37										
	1	12 667	12 228	439	155	148	7	386	380	6	905	879	26										
Travailleurs manuels spécialisés	4	9 019	8 806	213	114	110	4	98	97	1	255	249	6										
	3	22 095	21 635	460	199	195	4	373	370	3	526	510	16										
	2	21 445	20 647	798	360	343	17	518	504	14	574	553	21										
	1	5 415	4 882	533	99	85	14	97	92	5	179	159	20										
Autres travailleurs manuels	4	4 639	4 459	180	63	61	2	95	87	8	145	131	14										
	3	9 414	8 906	508	179	163	16	262	235	27	407	377	30										
	2	6 983	6 476	507	160	132	28	181	175	6	305	257	48										
	1	4 550	4 016	534	153	128	25	93	86	7	201	153	48										
Nombre total des salariés		531 611	316 651	214 960	4 930	2 936	1 994	13 608	7 741	5 867	40 331	18 575	21 756										

TABLEAU 5.7
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES
AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadres supérieurs	722	650	72	1	1	0	9	9	0	20	17	3				
Cadres intermédiaires et autres cadres	5 068	4 187	881	27	22	5	118	101	17	133	106	27				
Professionnels	4 762	3 569	1 193	41	29	12	80	63	17	466	385	81				
Semi-professionnels et techniciens	3 330	2 585	745	44	37	7	86	74	12	144	106	38				
Surveillants	978	540	438	9	5	4	12	7	5	24	10	14				
Contremaîtres	2 343	2 301	42	26	26	0	59	57	2	15	15	0				
Employés de bureau	6 319	1 067	5 252	106	15	91	175	57	118	330	75	255				
Employés du secteur de la vente	630	534	96	5	3	2	22	20	2	21	14	7				
Employés du secteur des services	1 877	1 276	601	27	16	11	27	23	4	185	121	64				
Travailleurs qualifiés et artisans	3 051	3 017	34	47	45	2	150	149	1	45	45	0				
Travailleurs manuels spécialisés	4 416	4 309	107	146	141	5	155	153	2	63	60	3				
Autres travailleurs manuels	6 745	5 999	746	190	146	44	237	206	31	280	223	57				
Nombre total des salariés	40 241	30 034	10 207	669	486	183	1 130	919	211	1 726	1 177	549				

TABLEAU 5.5
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1 474	1 373	101	4	4	0	20	19	1	36	29	7
Cadres intermédiaires et autres cadres	9 409	8 019	1 390	37	33	4	150	134	16	302	247	55
Professionnels	3 304	2 508	796	11	6	5	43	37	6	347	237	110
Semi-professionnels et techniciens	10 410	9 567	843	59	54	5	143	130	13	282	237	45
Surveillants	3 166	2 108	1 058	18	11	7	56	42	14	122	75	47
Contremaîtres	8 820	8 550	270	152	152	0	193	192	1	232	222	10
Employés de bureau	23 466	9 545	13 921	238	98	140	481	267	214	1 565	550	1 015
Employés du secteur de la vente	5 878	3 005	2 873	54	24	30	83	43	40	249	113	136
Employés du secteur des services	12 395	4 693	7 702	78	45	33	155	82	73	572	333	239
Travailleurs qualifiés et artisans	30 202	29 802	400	271	265	6	665	658	7	1 765	1 742	23
Travailleurs manuels spécialisés	45 257	44 071	1 186	568	539	29	803	788	15	998	964	34
Autres travailleurs manuels	16 306	15 657	649	337	316	21	325	313	12	609	551	58
Nombre total des salariés	170 087	138 898	31 189	1 827	1 547	280	3 117	2 705	412	7 079	5 300	1 779

TABLEAU 5.6
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE
SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1 401	1 263	138	6	5	1	22	20	2	30	27	3
Cadres intermédiaires et autres cadres	25 206	15 945	9 261	138	82	56	439	293	146	1 223	757	466
Professionnels	9 662	7 015	2 647	55	28	27	159	123	36	1 243	957	286
Semi-professionnels et techniciens	14 706	11 568	3 138	63	51	12	192	169	23	520	439	81
Surveillants	4 708	3 129	1 579	40	26	14	97	76	21	230	174	56
Contremaîtres	2 506	2 334	172	14	14	0	31	30	1	100	91	9
Employés de bureau	73 964	27 837	46 127	612	189	423	1 691	820	871	4 941	1 532	3 409
Employés du secteur de la vente	5 889	2 707	3 182	58	23	35	68	34	34	256	102	154
Employés du secteur des services	160	91	69	0	0	0	3	2	1	6	6	0
Travailleurs qualifiés et artisans	26 701	25 674	1 027	224	209	15	554	539	15	1 214	1 151	63
Travailleurs manuels spécialisés	8 177	7 469	708	56	51	5	123	117	6	459	434	25
Autres travailleurs manuels	2 315	2 015	300	23	18	5	51	46	5	147	133	14
Nombre total des salariés	175 395	107 047	68 348	1 289	696	593	3 430	2 269	1 161	10 369	5 803	4 566

TABLEAU 5.3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	154	70	84	2	1	1	0	0	0	4	2	2
Professionnels	1 783	970	813	26	13	13	7	4	3	38	19	19
Semi-professionnels et techniciens	828	425	403	15	10	5	7	5	2	23	12	11
Surveillants	7	5	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Contremaîtres	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	640	142	498	5	0	5	13	6	7	26	9	17
Employés du secteur de la vente	30	16	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	80	39	41	2	0	2	0	0	0	6	5	1
Travailleurs qualifiés et artisans	168	127	41	1	0	1	1	1	0	3	3	0
Travailleurs manuels spécialisés	1 263	1 174	89	9	6	3	1	1	0	12	12	0
Autres travailleurs manuels	347	325	22	25	16	9	5	5	0	7	7	0
Nombre total des salariés	5 319	3 312	2 007	85	46	39	35	22	13	119	69	50

TABLEAU 5.4
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1 683	1 552	131	1	1	0	81	77	4	70	65	5
Cadres intermédiaires et autres cadres	41 999	21 341	20 658	190	60	130	1 709	1 001	708	3 759	1 706	2 053
Professionnels	17 021	7 319	9 702	81	28	53	517	265	252	2 880	1 561	1 319
Semi-professionnels et techniciens	913	437	476	8	5	3	38	19	19	150	90	60
Surveillants	9 350	1 180	8 170	71	10	61	404	60	344	1 367	298	1 069
Contremaîtres	37	37	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0
Employés de bureau	73 516	7 757	65 759	776	87	689	3 121	372	2 749	12 790	2 484	10 306
Employés du secteur de la vente	400	215	185	1	1	0	11	6	5	44	19	25
Employés du secteur des services	407	327	80	9	8	1	13	12	1	37	25	12
Travailleurs qualifiés et artisans	218	200	18	1	1	0	11	10	1	24	23	1
Travailleurs manuels spécialisés	124	121	3	2	2	0	5	5	0	14	13	1
Autres travailleurs manuels	220	186	34	5	4	1	18	18	0	22	11	11
Nombre total des salariés	145 888	40 672	105 216	1 145	207	938	5 931	1 848	4 083	21 157	6 295	14 862

TABLEAU 5.1
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT** À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	5 280	4 838	442	12	11	1	132	125	7	156	138	18
Cadres intermédiaires et autres cadres	81 682	49 492	32 190	392	197	195	2 416	1 529	887	5 417	2 816	2 601
Professionnels	34 749	20 411	14 338	188	91	97	799	488	311	4 936	3 140	1 796
Semi-professionnels et techniciens	29 359	24 157	5 202	174	147	27	459	392	67	1 056	872	224
Surveillants	18 202	6 957	11 245	138	52	86	569	185	384	1 743	557	1 186
Contremaitres	13 706	13 222	484	192	192	0	286	282	4	347	328	19
Employés de bureau	177 265	46 206	131 059	1 732	389	1 343	5 468	1 516	3 952	19 626	4 641	14 985
Employés du secteur de la vente	12 797	6 461	6 336	118	51	67	184	103	81	570	248	322
Employés du secteur des services	14 839	6 387	8 452	114	69	45	198	119	79	800	485	315
Travailleurs qualifiés et artisans	60 172	58 693	1 479	543	520	23	1 380	1 356	24	3 048	2 961	87
Travailleurs manuels spécialisés	57 974	55 970	2 004	772	733	39	1 086	1 063	23	1 534	1 471	63
Autres travailleurs manuels	25 586	23 857	1 729	555	484	71	631	583	48	1 058	918	140
Nombre total des salariés	531 611	316 651	214 960	4 930	2 936	1 994	13 608	7 741	5 867	40 331	18 575	21 756

TABLEAU 5.2
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT** À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	5	4	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 543	390	2 153	55	7	48	44	9	35	120	22	98
Professionnels	683	103	580	3	0	3	15	4	11	23	6	17
Semi-professionnels et techniciens	1 436	988	448	8	6	2	16	13	3	26	19	7
Surveillants	817	125	692	4	0	4	33	0	33	64	8	56
Contremaitres	180	142	38	5	2	3	5	5	0	20	19	1
Employés de bureau	56 863	8 901	47 962	575	101	474	1 544	213	1 331	4 675	1 158	3 518
Employés du secteur de la vente	1 625	340	1 285	18	4	14	20	8	12	129	52	77
Employés du secteur des services	1 947	1 237	710	59	25	34	11	8	3	169	108	61
Travailleurs qualifiés et artisans	1 419	1 278	141	43	41	2	19	17	2	65	59	6
Travailleurs manuels spécialisés	6 029	5 180	849	53	42	11	48	45	3	219	201	18
Autres travailleurs manuels	6 864	6 356	508	76	55	21	47	41	6	678	656	22
Nombre total des salariés	80 411	25 044	55 367	899	283	616	1 803	363	1 440	6 188	2 308	3 881

TABEAU 4.4
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

Branche d'activité	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Mines de métaux	5 014	4 602	412	272	245	27	130	122	8	83	71	12
Mines de charbon	2 671	2 612	59	6	6	0	201	200	1	10	10	0
Industrie de la transformation du poisson	236	124	112	15	8	7	10	3	7	10	7	3
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	4 157	3 224	933	49	30	19	124	103	21	171	108	63
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	658	473	185	23	13	10	35	32	3	34	24	10
Industrie de la construction et de la réparation des navires	169	153	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel	827	657	170	2	2	0	12	9	3	39	31	8
Industries du matériel scientifique et professionnel	249	203	46	0	0	0	11	10	1	10	8	2
Autres services relatifs à la construction	224	155	69	1	1	0	4	4	0	10	7	3
Industrie des silos à grain	9 813	8 045	1 768	101	76	25	183	146	37	324	230	94
Produits agricoles, commerce de gros	457	202	255	8	2	6	9	4	5	23	11	12
Sociétés de financement des entreprises	2 352	1 200	1 152	13	3	10	38	21	17	109	52	57
Bureau d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	4 636	3 549	1 087	68	49	19	228	175	53	339	294	45
Autres services aux entreprises	5 442	3 687	1 755	29	14	15	66	52	14	410	279	131
Affaires étrangères et aide internationale	421	185	236	2	0	2	2	1	1	41	26	15
Gestion des ressources humaines	1 434	785	649	34	13	21	12	8	4	26	15	11
Gestion des services économiques	2 766	1 221	1 545	38	16	22	70	32	38	170	68	102
Musées et archives	1 371	681	690	16	12	4	24	15	9	28	14	14
Théâtres et autres spectacles	550	331	219	79	37	42	7	5	2	19	14	5
Associations commerciales	153	52	101	0	0	0	1	0	1	10	1	9
Autres employeurs assujettis à la Loi	43 600	32 141	11 459	756	527	229	1 167	942	225	1 866	1 270	596

TABLEAU 4.1
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

Branche d'activité	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Banque centrale	2 214	1 075 1 139	21	11 10	48	30 18	146	76 70
Banques à charte	181 362	42 842 138 520	1 472	220 1 252	7 201	1 937 5 264	24 358	6 869 17 489
Secteur bancaire	183 576	43 917 139 659	1 493	231 1 262	7 249	1 967 5 282	24 504	6 945 17 559

TABLEAU 4.2
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

Branche d'activité	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Diffusion des télécommunications	34 384	21 619 12 765	331	180 151	410	313 97	1 389	825 564
Transmission des télécommunications	93 864	49 276 44 588	672	319 353	1 855	1 032 823	6 332	3 100 3 232
Autres industries des télécommunications	278	150 128	4	2 2	3	2 1	17	5 12
Services postaux et services de messagers	79 760	51 476 28 284	653	357 296	1 571	1 114 457	4 940	3 219 1 722
Secteur des communications	208 286	122 521 85 765	1 660	858 802	3 839	2 461 1 378	12 678	7 149 5 530

TABLEAU 4.3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

Branche d'activité	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Transport aérien	51 334	31 438 19 896	404	237 167	670	462 208	2 875	1 754 1 121
Services relatifs au transport aérien	3 851	2 913 938	15	10 5	63	51 12	409	306 103
Transport et services ferroviaires	58 889	53 910 4 979	699	648 51	1 310	1 222 88	2 224	1 924 300
Transport par eau	9 352	8 141 1 211	193	148 45	135	127 8	359	309 50
Services relatifs au transport par eau	10 247	9 507 740	175	165 10	184	171 13	265	216 49
Camionnage	36 307	31 083 5 224	355	315 40	481	412 69	924	692 232
Transport en commun	7 723	6 160 1 563	109	84 25	233	212 21	284	231 53
Autres services relatifs aux transports	462	296 166	0	0 0	7	4 3	32	14 18
Transport par pipelines	3 714	2 980 734	55	42 13	108	95 13	218	142 76
Secteur des transports	181 879	146 428 35 451	2 005	1 649 356	3 191	2 756 435	7 590	5 588 2 002

TABLEAU 3.1
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA PROVINCE

Province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Ontario	248 900	130 601	118 300	2 244	1 182	1 062	6 959	3 373	3 586	29 762	12 966	16 796
Québec	127 344	71 996	55 348	726	365	361	2 066	1 262	804	4 289	2 113	2 176
Nouvelle-Écosse	19 778	11 725	8 053	88	48	40	600	367	233	393	176	217
Nouveau-Brunswick	13 199	8 336	4 863	69	36	33	382	214	168	135	74	61
Manitoba	30 613	20 422	10 191	583	358	225	881	542	339	1 107	671	436
Colombie-Britannique	76 713	42 935	33 778	727	417	310	1 765	925	840	6 903	2 962	3 941
Île-du-Prince-Édouard	1 718	1 009	709	7	1	6	39	16	23	11	6	5
Saskatchewan	17 017	10 625	6 392	364	253	111	474	246	228	252	115	137
Alberta	56 690	31 277	25 413	580	276	304	1 880	933	947	3 024	1 467	1 557
Terre-Neuve	7 462	4 192	3 270	53	24	29	127	69	58	48	17	31
Yukon	571	386	185	34	16	18	27	17	10	16	10	6
Territoires du Nord-Ouest	785	596	189	178	113	65	11	8	3	19	16	3
Canada	617 341	345 007	272 334	5 914	3 265	2 649	15 446	8 126	7 320	46 638	20 952	25 687

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABLEAU 3.2
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR)

Région métropolitaine de recensement	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	21 956	11 803	10 153	184	83	101	752	313	439	1 431	653	778
Edmonton	18 229	10 159	8 070	187	82	105	648	355	293	1 083	535	548
Halifax	10 327	5 458	4 869	45	22	23	239	98	141	305	131	174
Montréal	90 746	51 745	39 001	458	243	215	1 534	936	598	3 628	1 794	1 834
Régina	3 864	1 929	1 935	61	23	38	158	69	89	94	31	63
Toronto	132 861	67 992	64 869	865	402	463	3 605	1 704	1 901	26 042	10 988	15 054
Vancouver	52 062	29 312	22 750	374	200	174	1 141	613	528	6 226	2 649	3 577
Winnipeg	21 408	13 801	7 607	342	191	151	603	354	249	877	506	371
Régions métropolitaines de recensement	351 453	192 199	159 254	2 516	1 246	1 270	8 680	4 442	4 238	39 686	17 287	22 399

TABEAU 2.8
INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON
LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LE SOUS-SECTEUR, 1987-1991

Secteur et sous-secteur	Femmes					Autochtones				
	1987	1988	1989	1990	1991	1987	1988	1989	1990	1991
<i>Tous les secteurs</i>	2287	6681	6407	74	-5588	25	125	207	115	-3
<i>Banques</i>	-115	1074	1392	636	-2227	-41	-44	33	47	-17
<i>Communications</i>	1339	1968	3964	-1097	-2875	13	10	80	33	-66
Diffusion des télécommunications	555	668	1040	-212	-523	16	1	65	-5	-24
Transmission des télécommunications	836	1168	2396	536	-1817	2	0	29	33	-11
Services postaux et services de messagers	-52	132	528	-1405	-517	-5	9	-14	3	-31
<i>Transports</i>	1266	3689	738	123	-487	49	142	97	28	30
Transport aérien	484	3281	656	315	-226	27	57	67	18	49
Services relatifs au transport aérien	221	-300	29	238	117	4	2	2	-1	6
Transport et services ferroviaires	29	164	-254	-362	-313	-52	7	-17	-3	-2
Transport par eau	32	17	133	-7	-17	18	8	23	18	2
Services relatifs au transport par eau	-16	43	20	39	-13	5	3	-4	2	-17
Camionnage	434	324	95	-174	-113	45	27	13	-9	-13
Transport en commun	43	163	47	37	30	2	0	6	-6	0
Transport par pipelines	9	22	12	33	37	0	-1	0	9	5
<i>Autres secteurs</i>	65	-62	313	412	1	4	15	-3	7	50
Mines de métaux	-22	7	-25	-109	-23	1	3	-36	1	21
Silos à grain	11	-66	130	41	17	-5	-1	11	5	0
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	-43	28	30	155	23	-4	3	3	11	20

B-15

Secteur et sous-secteur	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987	1988	1989	1990	1991	1987	1988	1989	1990	1991
<i>Tous les secteurs</i>	-295	-391	63	-635	-896	1582	2706	4225	2227	-40
<i>Banques</i>	-173	-134	247	-150	-310	779	1309	1984	1400	19
<i>Communications</i>	17	-67	18	-152	-220	538	460	1174	531	72
Diffusion des télécommunications	23	-8	16	-29	-50	72	98	265	82	5
Transmission des télécommunications	-14	-15	58	-27	-87	75	106	631	250	-122
Services postaux et services de messagers	8	-44	-56	-96	-83	391	256	278	201	195
<i>Transports</i>	-81	-120	-158	-229	-275	227	836	634	164	-150
Transport aérien	-6	24	-18	-15	-87	128	503	401	133	-32
Services relatifs au transport aérien	33	6	6	5	2	18	64	74	37	3
Transport et services ferroviaires	-130	-101	-119	-110	-102	-48	8	-5	-49	-79
Transport par eau	-3	-11	-5	-19	-19	21	44	37	-11	-51
Services relatifs au transport par eau	-12	-16	-17	-26	-17	5	33	2	-1	13
Camionnage	34	-12	-9	-66	-43	67	107	87	13	-14
Transport en commun	2	-4	-3	1	-6	20	56	13	35	15
Transport par pipelines	3	-12	-3	1	-3	9	12	20	5	-2
<i>Autres secteurs</i>	-58	-70	-44	-104	-91	38	101	433	132	19
Mines de métaux	-11	-3	-5	-23	-11	4	9	-9	-8	-2
Silos à grain	6	-11	-6	-14	-14	10	-5	58	63	69
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	0	-5	-2	-6	3	-3	-3	18	46	3

TABEAU 2.7
PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES **PROMOTIONS À TEMPS PLEIN** SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987-1991

Catégorie professionnelle	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Cadres supérieurs	8,81	10,15	12,52	12,12	11,82	0,20	0,50	0,00	0,32	0,29
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,96	44,42	46,55	48,93	49,76	0,32	0,36	0,40	0,34	0,38
Professionnels	54,10	52,57	52,14	53,39	50,02	0,35	0,29	0,21	0,38	0,45
Semi-professionnels et techniciens	30,78	26,49	25,70	24,92	28,41	0,45	0,33	0,54	0,94	1,15
Surveillants	65,74	70,29	69,84	75,11	71,74	0,42	0,53	0,70	0,59	0,82
Contremaîtres	2,92	4,18	3,16	4,86	4,23	1,14	0,93	1,69	1,81	1,73
Employés de bureau	80,24	82,06	81,38	84,38	82,04	0,74	0,65	0,88	0,89	1,23
Employés du secteur de la vente	52,83	55,89	59,64	63,23	52,79	0,25	0,45	0,41	0,85	0,76
Employés du secteur des services	17,30	41,48	38,28	41,88	28,64	1,08	1,11	1,72	0,57	2,91
Travailleurs qualifiés et artisans	2,23	3,55	6,09	7,22	8,78	0,84	0,84	1,42	1,06	1,28
Travailleurs manuels spécialisés	4,26	5,88	5,05	6,03	4,21	1,00	1,53	1,68	2,73	3,45
Autres travailleurs manuels	4,07	4,75	7,53	8,71	9,93	0,99	2,08	2,93	3,41	4,23
Toutes les catégories	51,05	55,24	54,65	58,09	55,75	0,59	0,60	0,79	0,83	1,05

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Cadres supérieurs	1,76	2,00	2,95	2,91	1,90	2,74	2,16	3,53	3,07	3,36
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,59	1,28	2,72	3,19	2,85	5,30	5,84	7,33	8,32	8,37
Professionnels	1,58	1,30	1,91	2,11	2,26	10,93	11,95	13,50	14,55	15,38
Semi-professionnels et techniciens	0,97	1,31	1,30	1,78	2,12	4,14	2,97	3,40	5,04	5,38
Surveillants	1,71	1,38	3,08	3,30	3,15	8,80	9,01	10,14	11,95	11,85
Contremaîtres	1,14	1,28	1,58	1,25	1,81	1,24	2,03	1,58	3,67	4,23
Employés de bureau	1,29	1,52	2,79	3,37	3,29	9,27	10,03	13,23	14,94	14,87
Employés du secteur de la vente	0,99	0,45	0,41	1,70	1,27	4,06	3,93	4,68	5,46	5,08
Employés du secteur des services	1,62	0,37	1,72	0,28	0,73	3,24	4,07	5,52	4,84	4,61
Travailleurs qualifiés et artisans	1,61	1,57	1,81	1,51	1,80	2,67	3,82	4,68	4,16	4,42
Travailleurs manuels spécialisés	1,27	1,75	1,39	1,63	1,63	1,54	2,53	3,10	3,74	2,83
Autres travailleurs manuels	1,77	1,95	1,53	1,36	2,26	1,57	2,08	4,53	11,96	9,24
Toutes les catégories	1,44	1,42	2,44	2,84	2,75	6,92	7,64	9,52	11,09	10,92

TABEAU 2.6
PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE RECRUTEMENT À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987-1991

Catégorie professionnelle	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Cadres supérieurs	7,78	11,76	8,38	10,03	11,01	0,00	0,00	0,90	0,00	0,00
Cadres intermédiaires et autres cadres	31,38	32,03	34,59	35,19	33,86	0,33	0,19	0,40	0,38	0,78
Professionnels	33,85	34,83	35,45	32,85	37,80	0,20	0,18	0,54	0,89	0,88
Semi-professionnels et techniciens	23,23	21,06	24,99	25,64	26,07	0,38	0,38	0,40	0,90	0,78
Surveillants	40,53	45,73	44,28	51,01	40,32	0,50	0,11	1,11	0,59	1,43
Contremaîtres	7,67	8,17	7,87	9,27	14,20	0,47	0,50	1,06	1,46	0,63
Employés de bureau	78,89	79,20	79,06	78,31	77,87	0,64	0,72	1,03	1,41	1,77
Employés du secteur de la vente	34,94	47,26	41,03	41,28	36,38	1,42	0,89	1,52	1,03	1,89
Employés du secteur des services	46,91	65,52	58,87	56,59	53,98	0,90	1,08	1,53	0,67	1,18
Travailleurs qualifiés et artisans	2,30	2,75	3,59	4,05	4,70	0,46	0,73	1,05	0,97	2,24
Travailleurs manuels spécialisés	4,35	5,51	5,83	6,82	6,95	0,55	1,20	1,16	1,65	1,73
Autres travailleurs manuels	8,29	8,54	9,23	7,83	9,26	0,94	1,71	2,91	3,87	3,12
Toutes les catégories	36,80	40,51	41,31	42,68	38,52	0,61	0,85	1,17	1,44	1,66

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Cadres supérieurs	0,37	0,33	0,60	0,31	0,46	5,19	3,27	2,69	5,02	4,59
Cadres intermédiaires et autres cadres	0,74	1,03	1,57	1,83	1,61	7,44	9,28	11,71	10,17	8,81
Professionnels	0,81	0,88	1,51	1,85	1,23	11,18	14,41	17,58	17,58	15,01
Semi-professionnels et techniciens	0,42	0,61	0,62	0,79	0,56	2,88	3,24	5,26	6,69	6,28
Surveillants	1,13	1,25	1,32	1,07	2,51	5,77	8,65	9,32	9,87	7,35
Contremaîtres	0,93	0,25	0,85	0,73	0,63	1,40	2,72	1,06	0,98	3,47
Employés de bureau	0,77	1,24	2,14	1,91	1,61	8,33	12,62	16,39	16,13	11,82
Employés du secteur de la vente	0,31	0,47	0,78	0,83	0,57	2,34	4,85	5,11	4,70	4,41
Employés du secteur des services	0,63	0,38	0,47	0,41	0,45	6,18	5,29	15,46	5,87	5,16
Travailleurs qualifiés et artisans	0,79	0,87	0,85	0,93	1,23	2,60	7,48	8,32	7,78	6,94
Travailleurs manuels spécialisés	0,21	0,29	0,61	0,50	0,54	1,48	2,77	4,05	3,61	3,06
Autres travailleurs manuels	0,88	0,46	0,74	0,92	1,15	1,88	3,03	5,41	8,12	6,41
Toutes les catégories	0,66	0,80	1,32	1,33	1,13	5,24	7,85	10,90	10,87	8,02

TABLEAU 2.5
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987-1991

Catégorie professionnelle	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Cadres supérieurs	4,75	5,68	6,83	7,70	8,38	0,17	0,22	0,20	0,18	0,23
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,14	35,44	37,72	39,63	40,80	0,44	0,44	0,45	0,47	0,53
Professionnels	39,00	41,42	41,01	41,44	42,27	0,33	0,31	0,40	0,51	0,58
Semi-professionnels et techniciens	19,70	19,28	18,76	18,79	19,14	0,43	0,48	0,49	0,55	0,62
Surveillants	52,48	56,32	58,62	60,26	62,75	0,60	0,58	0,70	0,67	0,75
Contremaîtres	1,88	2,38	2,74	3,50	3,75	1,01	1,19	1,20	1,31	1,42
Employés de bureau	75,71	76,09	76,36	76,52	76,47	0,69	0,68	0,77	0,84	0,98
Employés du secteur de la vente	46,58	55,70	53,38	54,66	52,83	0,57	0,56	0,94	0,92	0,94
Employés du secteur des services	50,85	54,20	54,01	54,91	54,57	0,52	0,78	0,84	0,74	1,04
Travailleurs qualifiés et artisans	1,45	1,66	1,96	2,27	2,69	0,64	0,72	0,83	0,83	0,95
Travailleurs manuels spécialisés	4,05	3,56	3,95	3,98	4,51	0,91	1,08	1,07	1,20	1,28
Autres travailleurs manuels	5,14	5,73	7,07	7,06	6,89	0,99	1,31	1,54	2,00	2,00
Toutes les catégories	40,94	41,95	42,53	43,74	44,11	0,66	0,71	0,79	0,85	0,96

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Cadres supérieurs	1,63	1,65	2,54	2,55	2,52	2,07	2,33	2,80	3,05	2,95
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,53	1,67	2,79	2,87	2,92	4,39	5,00	5,79	6,16	6,57
Professionnels	1,53	1,59	2,16	2,17	2,21	10,38	11,64	12,21	12,45	13,43
Semi-professionnels et techniciens	1,37	1,45	1,44	1,47	1,52	2,85	2,84	3,20	3,32	3,62
Surveillants	1,77	1,90	2,99	2,99	3,17	7,06	7,54	8,18	8,74	9,50
Contremaîtres	1,94	2,05	1,96	2,02	2,09	1,71	2,01	1,89	2,31	2,64
Employés de bureau	1,65	1,74	2,84	2,84	2,99	6,97	7,84	9,31	9,83	10,36
Employés du secteur de la vente	0,99	1,08	1,29	1,30	1,41	3,13	3,82	4,42	4,29	4,84
Employés du secteur des services	1,12	0,99	1,16	1,34	1,24	3,26	4,21	6,90	4,90	5,78
Travailleurs qualifiés et artisans	1,77	1,93	2,09	2,13	2,27	3,53	4,14	4,80	4,83	5,05
Travailleurs manuels spécialisés	1,42	1,57	1,59	1,69	1,74	1,67	1,91	2,43	2,64	2,70
Autres travailleurs manuels	1,65	1,82	1,81	1,88	2,08	1,93	3,34	3,84	4,80	5,31
Toutes les catégories	1,59	1,69	2,34	2,39	2,50	5,00	5,67	6,67	7,09	7,55

Secteur et sous-secteur	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Tous les secteurs	51,05	55,24	54,65	58,09	55,75	0,59	0,60	0,79	0,83	1,05
<i>Banques</i>	68,23	71,91	71,87	72,83	70,97	0,51	0,51	0,56	0,60	0,76
<i>Communications</i>	44,20	50,37	45,03	49,23	51,20	0,52	0,53	0,82	0,61	0,89
Diffusion des télécommunications	35,60	38,86	37,89	40,10	44,02	0,37	0,30	1,54	0,78	1,02
Transmission des télécommunications	60,60	64,63	58,09	59,78	60,92	0,60	0,57	0,69	0,59	0,80
Services postaux et services de messagers	30,61	29,62	31,56	37,12	38,55	0,50	0,57	0,63	0,53	0,98
Transports	17,76	21,22	19,50	19,91	20,39	0,80	0,73	1,19	1,38	1,57
Transport aérien	30,36	33,71	30,20	28,68	35,41	0,70	0,38	0,41	0,96	0,70
Services relatifs au transport aérien	31,65	33,88	31,01	29,68	34,88	0,00	0,00	0,00	0,35	0,00
Transport et services ferroviaires	11,22	14,37	12,19	12,54	14,26	0,91	0,71	1,20	1,22	1,47
Transport par eau	11,75	21,04	16,16	17,34	18,55	0,64	3,41	7,03	8,40	9,86
Services relatifs au transport par eau	19,39	17,80	27,60	22,61	21,74	0,34	0,65	0,65	2,01	3,16
Camionnage	29,59	29,46	31,25	33,30	25,85	0,37	0,37	1,07	0,53	0,41
Transport en commun	45,51	28,83	28,68	33,13	25,00	0,60	1,23	0,00	1,88	1,92
Transport par pipelines	24,81	20,48	26,35	21,69	22,05	1,77	1,90	1,01	1,32	0,79
<i>Autres secteurs</i>	25,98	29,78	22,18	28,33	27,49	0,72	1,36	1,76	2,33	2,76
Mines de métaux	6,70	7,10	6,58	4,89	5,55	0,72	3,46	4,26	7,20	8,91
Silos à grain	21,09	24,51	20,20	22,29	22,73	1,24	0,70	1,00	1,62	1,39
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services	33,67	31,91	14,01	29,65	24,25	0,25	0,39	1,29	0,58	1,13

B-11

Secteur et sous-secteur	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Tous les secteurs	1,44	1,42	2,44	2,84	2,75	6,92	7,64	9,52	11,09	10,92
<i>Banques</i>	1,54	1,56	3,27	3,67	3,43	9,75	10,82	13,14	14,50	14,74
<i>Communications</i>	0,98	1,04	1,11	1,25	1,70	4,23	4,44	6,10	5,96	6,91
Diffusion des télécommunications	0,73	0,70	0,95	1,05	1,02	1,54	2,41	3,62	3,40	5,00
Transmission des télécommunications	0,92	1,08	1,19	1,36	1,48	5,92	5,28	8,34	6,61	7,28
Services postaux et services de messagers	1,12	1,15	1,08	1,15	2,32	3,40	3,99	4,41	6,19	7,09
Transports	1,36	1,33	1,49	1,56	1,86	2,56	3,18	3,45	4,09	4,18
Transport aérien	0,82	0,48	0,72	1,06	0,63	4,26	4,60	5,52	5,26	5,14
Services relatifs au transport aérien	0,72	3,31	0,63	0,71	0,63	2,16	17,36	17,09	8,13	23,26
Transport et services ferroviaires	1,53	1,57	1,76	1,83	2,24	2,07	2,65	2,37	2,97	3,51
Transport par eau	0,21	0,80	0,23	0,27	0,58	2,35	3,41	4,92	4,88	2,90
Services relatifs au transport par eau	1,02	2,91	1,62	1,51	2,37	1,70	1,94	5,52	6,53	4,35
Camionnage	1,19	0,67	1,52	1,70	1,49	1,78	1,79	1,96	3,62	4,06
Transport en commun	2,40	4,29	0,74	1,88	6,73	2,40	0,00	2,94	6,25	3,85
Transport par pipelines	2,78	3,57	2,53	1,82	1,97	5,82	5,24	5,24	6,13	5,51
<i>Autres secteurs</i>	2,00	1,52	1,63	1,87	1,78	2,62	2,96	3,49	7,61	5,50
Mines de métaux	2,27	2,09	1,74	2,58	1,75	0,10	1,82	0,97	1,22	0,88
Silos à grain	1,74	1,95	1,10	1,41	1,26	1,99	0,84	4,40	15,58	8,93
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services	1,75	0,97	3,54	4,07	3,76	6,48	5,06	4,03	7,56	8,08

TABEAU 2.3
PART DES GROUDES DÉSIGNÉS DANS LE RECRUTEMENT À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987-1991

Secteur et sous-secteur	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	36,80	40,51	41,31	42,68	38,52	0,61	0,85	1,17	1,44	1,66
<i>Banques</i>	67,44	67,67	68,26	65,08	61,51	0,47	0,46	0,81	1,05	1,32
<i>Communications</i>	45,37	45,41	45,85	49,15	46,47	0,34	0,42	0,69	0,95	0,92
<i>Diffusion des télécommunications</i>	44,57	44,29	44,30	45,24	46,89	0,37	0,33	1,15	0,98	1,16
<i>Transmission des télécommunications</i>	50,87	48,36	49,34	53,11	48,90	0,44	0,46	0,54	0,78	1,24
<i>Services postaux et services de messagers</i>	42,22	43,71	43,15	46,29	43,61	0,25	0,47	0,47	1,20	0,48
<i>Transports</i>	19,62	26,00	23,11	25,02	23,99	0,71	1,10	1,53	1,70	1,75
<i>Transport aérien</i>	33,15	42,90	38,19	41,67	45,28	1,15	1,05	1,62	1,76	2,33
<i>Services relatifs au transport aérien</i>	30,50	29,34	23,69	39,74	25,80	0,71	0,48	0,52	0,33	0,84
<i>Transport et services ferroviaires</i>	14,76	21,56	24,39	20,70	25,29	0,52	1,50	3,49	4,07	2,94
<i>Transport par eau</i>	15,78	13,33	14,97	13,81	15,43	2,06	3,33	4,00	3,80	3,84
<i>Services relatifs au transport par eau</i>	6,89	9,06	11,82	14,27	8,89	0,89	1,43	0,49	0,88	0,25
<i>Camionnage</i>	16,33	16,58	15,62	17,88	15,52	0,51	0,75	0,81	0,95	1,03
<i>Transport en commun</i>	22,32	34,03	34,26	32,03	29,37	0,44	0,52	1,25	0,25	1,96
<i>Transport par pipelines</i>	38,26	33,09	28,53	40,23	35,29	0,00	0,73	0,58	1,94	2,94
<i>Autres secteurs</i>	32,60	35,04	37,49	36,43	37,96	1,20	1,55	1,94	2,52	3,48
<i>Mines de métaux</i>	11,09	8,58	11,30	11,55	14,21	3,70	4,63	3,99	12,04	24,59
<i>Silos à grain</i>	23,08	26,06	27,80	24,00	25,08	0,12	0,73	1,65	2,68	1,92
<i>Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services</i>	23,55	36,93	29,23	32,23	36,40	0,00	1,96	1,43	2,03	8,09

Secteur et sous-secteur	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	0,66	0,80	1,32	1,33	1,13	5,24	7,85	10,90	10,87	8,02
<i>Banques</i>	0,74	1,42	2,74	2,70	2,34	12,42	17,12	21,62	21,23	16,33
<i>Communications</i>	0,69	0,59	0,91	0,68	0,80	4,32	5,95	8,99	9,28	8,99
<i>Diffusion des télécommunications</i>	0,77	0,71	0,85	0,52	0,29	3,03	4,13	5,64	6,45	6,02
<i>Transmission des télécommunications</i>	0,44	0,59	1,15	0,90	1,20	4,19	5,81	10,67	9,27	9,75
<i>Services postaux et services de messagers</i>	0,79	0,44	0,67	0,37	0,87	5,48	8,19	9,98	12,81	11,47
<i>Transports</i>	0,56	0,57	0,74	0,73	0,66	2,29	4,42	5,63	5,34	3,75
<i>Transport aérien</i>	0,48	0,43	0,43	0,53	0,24	4,03	6,70	10,06	8,49	5,15
<i>Services relatifs au transport aérien</i>	7,80	1,68	1,05	0,78	1,01	10,64	17,60	16,88	10,03	8,04
<i>Transport et services ferroviaires</i>	0,49	0,79	1,55	1,13	1,50	1,30	2,59	5,86	6,10	4,51
<i>Transport par eau</i>	0,26	0,85	0,55	0,73	0,65	4,12	6,73	6,14	4,20	4,96
<i>Services relatifs au transport par eau</i>	0,20	0,29	0,49	0,38	0,38	1,43	3,14	3,42	4,01	3,81
<i>Camionnage</i>	0,35	0,44	0,60	0,62	0,54	1,29	1,86	2,16	2,62	2,00
<i>Transport en commun</i>	0,33	0,65	2,23	1,39	1,26	2,52	6,78	5,29	6,71	4,76
<i>Transport par pipelines</i>	1,74	1,45	1,73	1,13	0,88	4,35	7,64	12,10	10,82	6,47
<i>Autres secteurs</i>	0,96	0,76	1,09	1,35	1,33	2,16	4,23	10,73	7,89	7,51
<i>Mines de métaux</i>	1,03	0,41	0,50	0,98	1,09	1,23	2,72	1,00	2,46	4,92
<i>Silos à grain</i>	1,05	0,59	0,79	1,76	1,17	1,28	1,61	6,06	12,12	13,66
<i>Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services</i>	1,24	0,33	2,58	2,95	6,99	5,79	5,56	9,46	11,79	9,93

Secteur et sous-secteur	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,94	41,95	42,53	43,74	44,11	0,66	0,71	0,79	0,85	0,96
<i>Banques</i>	76,09	76,08	76,13	76,02	76,08	0,56	0,55	0,63	0,69	0,81
<i>Communications</i>	39,64	40,47	40,22	41,21	41,18	0,61	0,60	0,69	0,73	0,80
<i>Diffusion des télécommunications</i>	34,84	36,32	36,50	36,78	37,12	0,43	0,46	0,85	0,93	0,96
<i>Transmission des télécommunications</i>	46,70	47,62	46,97	47,45	47,50	0,52	0,52	0,58	0,59	0,72
<i>Services postaux et services de messagers</i>	35,03	35,65	34,89	35,53	35,46	0,78	0,75	0,74	0,80	0,82
<i>Transports</i>	16,97	18,64	19,19	19,17	19,49	0,72	0,85	0,92	1,01	1,10
<i>Transport aérien</i>	36,24	38,39	38,15	37,85	38,76	0,44	0,52	0,67	0,68	0,79
<i>Services relatifs au transport aérien</i>	31,33	27,73	25,91	30,16	24,36	0,23	0,18	0,30	0,24	0,39
<i>Transport et services ferroviaires</i>	8,09	8,64	8,94	8,74	8,45	0,78	0,91	0,96	1,02	1,19
<i>Transport par eau</i>	12,34	12,68	12,83	12,57	12,95	1,39	1,68	1,69	1,84	2,06
<i>Services relatifs au transport par eau</i>	6,40	6,15	6,81	7,32	7,22	0,79	1,33	1,41	1,85	1,71
<i>Camionnage</i>	13,61	13,87	14,25	14,45	14,39	0,71	0,81	0,87	0,97	0,98
<i>Transport en commun</i>	16,99	19,47	19,49	18,48	20,24	1,07	1,18	1,27	1,36	1,41
<i>Transport par pipelines</i>	18,29	19,32	19,21	19,40	19,76	1,22	1,19	1,20	1,41	1,48
<i>Autres secteurs</i>	21,38	22,87	24,11	25,72	26,28	0,97	1,23	1,30	1,47	1,73
<i>Mines de métaux</i>	7,00	7,94	7,78	8,29	8,22	2,67	3,49	3,06	4,46	5,42
<i>Silos à grain</i>	15,11	15,65	17,12	17,71	18,02	0,52	0,72	0,94	1,03	1,03
<i>Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services</i>	20,69	21,14	21,54	22,73	23,45	0,28	0,37	0,52	0,90	1,47

B-9

Secteur et sous-secteur	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	1,59	1,69	2,34	2,39	2,50	5,00	5,67	6,67	7,09	7,55
<i>Banques</i>	1,80	2,02	4,00	4,07	3,95	9,47	10,50	12,09	12,83	13,35
<i>Communications</i>	1,40	1,31	1,54	1,49	1,84	4,04	4,46	5,32	5,52	6,09
<i>Diffusion des télécommunications</i>	1,27	1,21	1,25	1,27	1,19	2,87	2,89	3,41	3,70	4,04
<i>Transmission des télécommunications</i>	1,13	1,10	1,77	1,67	1,98	4,60	4,90	6,53	6,23	6,75
<i>Services postaux et services de messagers</i>	1,72	1,56	1,42	1,36	1,97	4,05	4,75	4,92	5,48	6,19
<i>Transports</i>	1,41	1,56	1,59	1,71	1,75	2,67	3,23	3,77	3,98	4,17
<i>Transport aérien</i>	0,82	1,02	1,03	1,38	1,31	3,55	4,65	5,56	5,53	5,60
<i>Services relatifs au transport aérien</i>	0,23	1,48	1,24	1,26	1,64	5,18	6,61	7,85	8,06	10,62
<i>Transport et services ferroviaires</i>	1,61	1,82	1,95	2,05	2,22	2,68	2,93	3,31	3,58	3,78
<i>Transport par eau</i>	1,45	1,69	1,37	1,42	1,44	3,43	3,86	3,95	3,86	3,84
<i>Services relatifs au transport par eau</i>	1,56	2,01	2,00	1,82	1,80	1,25	1,97	2,26	2,43	2,59
<i>Camionnage</i>	1,28	1,28	1,29	1,29	1,32	1,55	1,75	2,17	2,42	2,54
<i>Transport en commun</i>	3,13	3,17	3,15	3,30	3,02	2,09	3,53	3,02	3,49	3,68
<i>Transport par pipelines</i>	4,19	4,07	3,85	3,07	2,91	5,41	5,87	6,17	6,20	5,87
<i>Autres secteurs</i>	2,37	2,53	2,69	2,69	2,68	2,34	3,08	4,14	3,92	4,28
<i>Mines de métaux</i>	1,17	1,98	1,89	2,60	2,59	1,03	1,59	1,27	1,52	1,66
<i>Silos à grain</i>	1,41	1,96	2,11	2,06	1,86	1,11	1,15	1,89	2,83	3,30
<i>Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services</i>	2,75	2,81	3,66	4,05	4,92	5,57	5,80	6,44	7,00	7,31

TABLEAU 2.1
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DÉSIGNÉE ET LA PROVINCE, 1987-1991

Région métropolitaine, province et territoire	Femmes					Autochtones				
	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
	Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
Calgary	47,57	47,63	48,25	46,60	46,24	0,54	0,54	0,65	0,62	0,84
Edmonton	44,49	45,61	44,41	44,98	44,27	0,66	0,65	0,83	0,73	1,03
Halifax	41,18	42,01	44,82	45,56	47,15	0,51	0,52	0,42	0,51	0,44
Montréal	39,04	40,31	41,11	42,30	42,98	0,32	0,34	0,37	0,38	0,50
Régina	42,86	45,05	46,89	47,79	50,08	0,36	0,40	0,84	1,27	1,58
Toronto	47,13	47,67	48,01	48,70	48,82	0,55	0,54	0,56	0,59	0,65
Vancouver	40,36	42,22	45,64	43,94	43,70	0,53	0,59	0,64	0,69	0,72
Winnipeg	32,70	33,95	34,99	34,99	35,53	0,82	0,96	1,26	1,43	1,60
Ontario	44,18	44,92	45,60	47,21	47,53	0,66	0,67	0,75	0,80	0,90
Québec	39,76	41,00	41,48	42,76	43,46	0,39	0,39	0,46	0,51	0,57
Nouvelle-Écosse	34,44	35,29	38,58	39,44	40,72	0,45	0,47	0,42	0,46	0,44
Nouveau-Brunswick	32,16	33,88	35,22	36,63	36,84	0,43	0,46	0,42	0,47	0,52
Manitoba	30,45	31,40	32,56	32,59	33,29	1,05	1,37	1,58	1,91	1,90
Colombie-Britannique	41,54	42,34	42,83	44,27	44,03	0,66	0,82	0,86	0,90	0,95
Île-du-Prince-Édouard	37,95	38,60	39,57	39,15	41,27	0,21	0,14	0,22	0,41	0,41
Saskatchewan	35,06	36,15	37,50	37,30	37,56	1,42	1,44	1,41	1,73	2,14
Alberta	45,32	45,19	45,00	44,99	44,83	0,67	0,70	0,88	0,76	1,02
Terre-Neuve	38,36	40,20	40,34	41,99	43,82	0,55	0,49	0,57	0,76	0,71
Yukon	31,40	30,35	31,48	36,41	32,40	3,80	4,47	5,37	5,02	5,95
Territoires du Nord-Ouest	21,91	23,52	25,29	27,06	24,08	9,64	11,33	14,58	17,09	22,68
Canada	40,94	41,95	42,53	43,74	44,11	0,66	0,71	0,79	0,85	0,96
Personnes handicapées										
Région métropolitaine, province et territoire	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)	1987 (%)	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)	1991 (%)
Calgary	1,87	2,09	3,14	3,06	3,43	5,60	5,82	6,13	5,72	6,52
Edmonton	1,99	2,41	3,22	2,57	3,55	4,35	4,58	5,30	4,29	5,94
Halifax	1,63	1,72	2,10	2,77	2,31	1,87	2,09	2,57	2,46	2,95
Montréal	1,13	1,27	1,57	1,65	1,69	2,98	3,18	3,68	3,91	4,00
Régina	2,36	2,13	3,39	3,65	4,09	1,57	1,64	1,76	2,02	2,43
Toronto	1,48	1,51	2,47	2,57	2,71	12,03	13,76	16,93	18,19	19,60
Vancouver	1,51	1,86	2,31	2,23	2,19	7,94	9,27	11,15	11,59	11,96
Winnipeg	1,75	1,82	2,54	2,61	2,82	2,86	3,42	3,63	3,80	4,10
Ontario	1,63	1,65	2,56	2,69	2,80	7,26	8,33	10,30	11,16	11,96
Québec	1,10	1,21	1,49	1,54	1,62	2,59	2,72	3,12	3,29	3,37
Nouvelle-Écosse	3,47	3,16	3,14	3,16	3,03	1,29	1,43	1,72	1,79	1,99
Nouveau-Brunswick	1,81	2,13	2,38	2,94	2,89	1,13	1,08	0,89	0,99	1,02
Manitoba	1,69	1,96	2,64	2,74	2,88	2,58	3,11	3,28	3,39	3,62
Colombie-Britannique	1,65	1,95	2,39	2,34	2,30	6,24	7,13	7,88	8,69	9,00
Île-du-Prince-Édouard	1,25	1,80	2,11	2,31	2,27	1,04	0,97	0,67	0,59	0,64
Saskatchewan	1,80	1,90	2,78	2,73	2,79	1,23	1,37	1,35	1,38	1,48
Alberta	1,92	2,12	3,08	2,73	3,32	3,98	4,36	4,76	4,36	5,33
Terre-Neuve	1,04	1,15	1,67	1,65	1,70	0,71	0,77	0,63	0,69	0,64
Yukon	0,80	0,58	0,72	5,02	4,73	1,40	1,36	0,89	2,43	2,80
Territoires du Nord-Ouest	1,40	1,06	1,06	1,83	1,40	2,53	2,81	2,32	3,05	2,42
	1,50	1,60	1,60	2,20	2,50	5,00	5,67	6,67	7,09	7,55

TABLEAU 1.1
EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET L'EMPLACEMENT DU SIÈGE SOCIAL

Province et territoire	Secteur bancaire	Secteur des transports	Secteur des Communications	Autres secteurs assujettis à la Loi	Tous les Secteurs
Ontario	11	58	43	26	138
Québec	8	48	15	6	77
Nouvelle-Écosse	0	3	3	1	7
Nouveau-Brunswick	0	9	3	0	12
Manitoba	0	12	4	12	28
Colombie-Britannique	1	17	5	6	29
Île-du-Prince-Édouard	0	2	1	0	3
Saskatchewan	0	3	5	4	12
Alberta	1	24	8	1	34
Terre-Neuve	0	5	1	0	6
Yukon	0	2	1	0	3
Territoires du Nord-Ouest	0	1	0	0	1
Canada	21	184	89	56	350

**VI PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS
SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

A Selon la catégorie d'emploi		
A temps plein	B-33	9.1
A temps partiel	B-33	9.2
Emploi temporaire	B-34	9.3
B Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein		
Banques	B-34	9.4
Transports	B-35	9.5
Communications	B-35	9.6
Autres secteurs	B-36	9.7

**VII PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS
SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

A Selon la catégorie d'emploi		
A temps plein	B-37	10.1
A temps partiel	B-37	10.2
Emploi temporaire	B-38	10.3
B Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein		
Banques	B-38	10.4
Transports	B-39	10.5
Communications	B-39	10.6
Autres secteurs	B-40	10.7

C Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi

A temps plein	5.1	B-19
A temps partiel	5.2	B-19
Emploi temporaire	5.3	B-20

D Selon la catégorie professionnelle et le secteur industriel pour les emplois à temps plein

Banques	5.4	B-20
Transports	5.5	B-21
Communications	5.6	B-21
Autres secteurs	5.7	B-22

E Selon la catégorie professionnelle, la catégorie d'emploi et le quart salarial

A temps plein	6.1	B-23
A temps partiel	6.2	B-24

IV MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION ET LE SEXE

A Selon la catégorie d'emploi

A temps plein	7.1	B-25
A temps partiel	7.2	B-25
Emploi temporaire	7.3	B-26

B Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein

Banques	7.4	B-26
Transports	7.5	B-27
Communications	7.6	B-27
Autres secteurs	7.7	B-28

V RECRUTEMENTS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A Selon la catégorie d'emploi

A temps plein	8.1	B-29
A temps partiel	8.2	B-29
Emploi temporaire	8.3	B-30

B Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein

Banques	8.4	B-30
Transports	8.5	B-31
Communications	8.6	B-31
Autres secteurs	8.7	B-32

LISTE DES TABLEAUX

EMPLOYEURS

TABLE

PAGE

1.1

B-7

Selon le secteur industriel et l'emplacement du siège social

II REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS, 1987-1991

A

Selon la région métropolitaine de recensement et la province

2.1

B-8

B

Selon le secteur industriel et le sous-secteur

Dans l'effectif visé par la Loi

2.2

B-9

Part dans le recrutement à temps plein

2.3

B-10

Part des promotions à temps plein

2.4

B-11

C

Selon la catégorie professionnelle

Dans l'effectif visé par la Loi

2.5

B-12

Part dans le recrutement à temps plein

2.6

B-13

Part des promotions à temps plein

2.7

B-14

D

Incidence des recrutements et des cessations de fonctions

Selon le secteur industriel et le sous-secteur

2.8

B-15

III MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI

A

Selon le secteur géographique

Selon la province

3.1

B-16

Selon la région métropolitaine de recensement

3.2

B-16

B

Selon le secteur industriel et le sous-secteur

Banques

4.1

B-17

Communications

4.2

B-17

Transports

4.3

B-17

Autres secteurs

4.4

B-18

RÉSUMÉ DES DONNÉES

Aux termes de l'article 9 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Ministre est tenu de déposer devant le Parlement une analyse et un résumé des rapports présentés chaque année par les employeurs en vertu de la Loi. Les tableaux qui suivent constituent le regroupement des données contenues dans les rapports des employeurs.

Le résumé, que l'on présente sous forme de tableaux, est fondé sur les données rapportées par les employeurs pour l'année 1991. C'est la cinquième année consécutive que l'on prépare une analyse et un résumé des rapports présentés conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs régis par le gouvernement fédéral. C'est la seconde année qu'une analyse et un résumé apparaissent dans le même volume. Contrairement aux années passées, le présent résumé comprend une série de tableaux détaillant la représentation des groupes désignés pour les cinq dernières années.

En raison des ajouts et des corrections apportés aux séries de rapports présentés pour 1987, 1988, 1989 et 1990 par les employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que des changements plus récents dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il peut arriver que les données contenues dans cette annexe ne soient pas tout à fait comparables à celles publiées dans les résumés antérieurs. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent

membres des groupes désignés². En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celles des dernières années³.

La présente annexe comprend 10 séries de tableaux. En règle générale, les séries de tableaux séparent les renseignements pertinents en sept tableaux. Les tableaux un à trois présentent l'information par catégories de salariés (permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires); les tableaux quatre à sept présentent l'information pour les employés à temps plein par branche d'activité (secteur bancaire, secteur des transports, secteur des communications et autres secteurs). Le tableau de la série un présente la répartition régionale et sectorielle des employeurs inclus dans le résumé. Les tableaux de la série deux comprennent la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi pour les années 1987, 1988, 1989, 1990 et 1991. En règle générale, les tableaux de la série deux présentent les données en pourcentage. Les tableaux des séries trois et quatre présentent, par région et par secteur, des données sur les groupes désignés. Les séries cinq et six résument la situation des membres de ces groupes selon la catégorie professionnelle. La série sept présente l'information salariale sur les groupes désignés; les données figurant dans ces tableaux servent à calculer les salaires moyens retrouvés dans l'analyse. Les séries huit, neuf et dix présentent l'information concernant les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions, respectivement, pour chacun des groupes désignés.

¹ Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiés en mai 1989, intitulée « Mise à jour: membres des minorités visibles ».

² Voir les notes sur les données à l'Annexe A.

³ Voir le chapitre 4 pour une liste complète des employeurs inclus dans le résumé.

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'ampleur des écarts de rémunération entre les groupes. Elles ne devraient pas être utilisées comme mesures précises du revenu des salariés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On a également utilisé couramment comme mesure la proportion des groupes de salariés gagnant moins de 25 000 \$ et plus de 40 000 \$. Ces mesures ont été tirées directement du formulaire 3 sans qu'on ait effectué d'autres calculs.

Evolution de la représentation des groupes désignés

Les taux de représentation des groupes désignés évoluent sous l'influence de plusieurs facteurs, tels que le taux de cas où des membres des groupes désignés se sont fait connaître comme tels, les changements survenus dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Dans l'analyse de cette année, nous avons cherché à énoncer en détail les causes de changements d'une année à l'autre dans la représentation déclarée des groupes désignés. Cette démarche visait à isoler l'effet indépendant des recrutements et des cessations d'emploi.

L'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions a été isolé en évaluant le taux de croissance de l'effectif et de chacun des groupes désignés. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimé pour l'effectif visé par la Loi, l'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que cet effet n'est qu'un des éléments contribuant aux changements que l'on observe dans les taux de représentation déclarés, il est tout à fait possible qu'une année la représentation pour un groupe s'accroisse malgré un taux de croissance plus faible découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Cela peut se produire lorsque des employeurs effectuent de nouvelles enquêtes portant sur la reconnaissance, par le personnel, de leur appartenance à l'un ou l'autre des groupes désignés et obtiennent un nombre accru de réponses. Dans ces cas-là, nous sommes d'avis qu'il faut faire la distinction entre les changements qui ont eu lieu dans la représentation déclarée d'un groupe désigné découlant des activités de recrutement et de cessation de fonctions et ceux découlant d'une reconnaissance accrue de l'appartenance à un groupe désigné.

présentées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui du secteur des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la *Classification type des industries* utilisés par les employeurs.

Calcul des salaires

Les estimations sur les salaires moyens ont été obtenues à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs.

Puisque ces renseignements sont fournis selon l'échelle de rémunération, les salaires moyens ont été calculés en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. L'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 \$ et plus, posait un problème particulier. Dans le rapport portant sur 1987, on a calculé une valeur médiane à l'aide de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Pour le rapport portant sur l'année 1991, cette valeur a été ajustée à l'aide de l'indice canadien des prix⁶.

Branches d'activité

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon ce qui est proposé dans la *Classification type des industries*, publiée par Statistique Canada en 1980. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la *Classification type des industries*. Le quatrième secteur d'activité compris dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par l'expression «Autres branches d'activité» dans ce rapport. Entrent dans cette catégorie les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs variés⁷. Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports

⁶ Pour de plus amples renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, et le «Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi» dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, (Ottawa : Ministère des Approvisionnement et services, 1986).

⁷ Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre «Autres branches d'activité» :

- Mines de métaux
- Mines de charbon
- Industrie de la transformation du poisson
- Industrie de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
- Industrie de l'emballage, du matriçage et du revêtement des produits en métal
- Industries des produits chimiques industriels
- Industries de l'équipement scientifique et professionnel
- Gestion de travaux de construction
- Industrie des silos à grain
- Produits agricoles, commerce de gros
- Sociétés de financement des entreprises
- Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
- Autres services aux entreprises
- Affaires étrangères et aide internationale
- Gestion des ressources humaines
- Gestion des services économiques
- Théâtres et autres spectacles
- Associations commerciales
- Musées et archives
- Industrie de la construction et de la réparation de navires

⁸ L'indice canadien des prix utilisé pour convertir les dollars de 1987 en dollars de 1988 était de 1,04; pour convertir les dollars de 1988 en dollars de 1989, nous avons utilisé un indice de 1,05; pour convertir les dollars de 1989 en dollars de 1990, l'indice était de 1,048 et pour convertir les dollars de 1990 en dollars de 1991, l'indice était de 1,056.

Appartenance à un groupe désigné

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils déclarent l'inclusion de leurs employés dans les catégories autochtones, personnes handicapées ou membres des minorités visibles. Toutefois, certains salariés peuvent ne pas souhaiter se reconnaître comme membres d'un groupe désigné. Seuls les employés qui se sont déclarés comme tels volontairement ou qui ont accepté qu'on les désigne comme tels peuvent être identifiés. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés.

Catégories professionnelles

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des emplois), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants,

représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés de même que pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement² où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, de petites erreurs dans le rapport d'un employeur ont donné lieu à un écart entre le nombre global d'employés indiqué sur les formulaires 2 et 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles portant sur les années précédentes³. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis 1987 et les résultats des enquêtes permettant aux personnes de reconnaître leur appartenance à un groupe désigné⁴ ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés. En outre, la liste des employeurs compris dans l'analyse varie légèrement d'une année à l'autre⁵.

2

Les huit régions métropolitaines de recensement sont les suivantes :

Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Montréal (Québec)
Regina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

3

Pour de plus amples renseignements, le lecteur est prié de consulter l'annexe 1, et le « Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi » dans la trousse d'information intitulée Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports, (Ottawa : Ministère des Approvisionnement et Services, 1986).

Des ajouts et des corrections ont aussi été apportés aux rapports portant sur 1987 présentés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche d'information publiée en mai 1989, intitulée « Mise à jour : membres des minorités visibles ».

4 Voir la section « Évolution de la représentation des groupes désignés » de la présente annexe.

5 Voir l'annexe C pour une liste complète des employeurs compris dans l'analyse.

5

NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1^{er} juin 1992, les employeurs et les sociétés d'État régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur cinquième rapport annuel aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 352 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. En raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant problème) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé par la Loi 350 rapports (soit 99,43 % des employeurs assujettis à la Loi) ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1991, 617 341 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

Notions clés

Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types¹ pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1

Identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude;

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie «A» pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie «B» pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie «C» pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci

Formulaire 2

membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial;

Formulaire 3

membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération;

Formulaire 4

membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle;

Formulaire 5

membres des groupes désignés qui ont obtenu une promotion, selon le sexe et la catégorie professionnelle;

Formulaire 6

membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle.

¹ On peut se procurer des exemplaires de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris les formulaires 1 à 6, à l'adresse suivante :

8 On attribue trois points aux catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Travailleurs qualifiés et artisans, deux points aux catégories Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés et un point à Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels.

Afin de calculer la valeur de cet indicateur, on attribue une note⁸ à chaque catégorie professionnelle aux fins de l'équité en matière d'emploi. Pour chacune des catégories professionnelles, cette note est multipliée par la proportion d'un groupe désigné dans cette catégorie. On fait ensuite la somme des résultats obtenus pour chacune des catégories et on recommence le même calcul avec le groupe témoin.

Enfin, les résultats de l'employeur sont évalués en effectuant une comparaison entre la note obtenue par un groupe désigné et celle qu'a obtenue le groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si la note qu'il a obtenue pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle du groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

3. Répartition des membres des groupes désignés selon l'échelle de rémunération

Cet indicateur compare la répartition des membres d'un groupe désigné dans de grandes échelles de rémunération par rapport à celle d'un groupe témoin occupant des emplois à temps plein dans la même entreprise. Cet exercice vise à établir s'il existe des différences entre la structure salariale des membres d'un groupe désigné et celle du groupe témoin.

Les employés sont répartis dans trois grandes échelles de rémunération, et on leur attribue une pondération correspondant à la pondération est de trois pour les employés touchant plus de 40 000 \$, de deux pour ceux dont le salaire se situe entre 25 000 \$ et 39 999 \$, et de un pour les employés recevant moins de 25 000 \$. Pour chacune de ces trois échelles, la note (un, deux ou trois) est multipliée par la proportion de membres du groupe désigné qui s'y retrouvent - hommes et femmes pris séparément. Les résultats obtenus dans chacune des échelles de rémunération sont ensuite additionnés et pondérés afin de refléter la composition, selon le sexe, du groupe désigné dans l'entreprise. Le même calcul est effectué avec le groupe témoin en reflétant la composition selon le sexe au sein du groupe désigné.

4. Taux d'accroissement ou de diminution de la représentation du groupe désigné

Cet indicateur reflète une estimation de l'accroissement ou de la diminution de la représentation d'un groupe désigné travaillant à

temps plein et à temps partiel au cours de l'année. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions de membres du groupe est soustrait du nombre de membres du groupe travaillant pour l'entreprise à la fin de l'année. Le même calcul est effectué pour l'ensemble des employés de l'entreprise. La représentation du groupe au début de l'année est calculée à partir des deux chiffres révisés. Enfin, la différence entre la représentation du groupe à la fin et au début de l'année est divisée par la représentation du groupe au début de l'année. Le résultat indique si la représentation du groupe a augmenté ou diminué, en raison directe des recrutements et des cessations de fonctions, et dans quelle proportion.

Cet indicateur est conçu pour éliminer les changements dans la représentation d'un groupe désigné causés par des modifications apportées au rapport, comme la répétition d'enquêtes portant sur le fait de se faire reconnaître comme membre d'un groupe.

Les employeurs ayant obtenu moins de trois points pour l'indicateur no 1 reçoivent deux points pour l'indicateur no 4 si la représentation du groupe désigné a augmenté de plus de 5 %, un point si elle est demeurée la même ou a augmenté de 5 % ou moins, et aucun point si elle a diminué. Aux employeurs ayant obtenu trois points pour l'indicateur no 1, on attribue deux points pour l'indicateur no 4 s'ils ont au moins maintenu la représentation du groupe et un point si cette représentation a diminué. Il importe de noter que, dans ce dernier cas, même si la représentation du groupe a diminué au cours de l'année, elle représente encore au moins 95 % de la représentation pondérée de ce groupe dans la population active (voir l'indicateur no 1).

5. Proportion des promotions comparée à la représentation

Ce dernier indicateur révèle si les membres des groupes désignés ont obtenu une proportion équitable des promotions. La part des promotions obtenues par un groupe désigné étant directement fonction de sa représentation dans l'effectif, on ne peut l'évaluer que par rapport à cette dernière.

Le cinquième indicateur est calculé en soustrayant la représentation du groupe désigné dans les emplois à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise de la proportion des promotions dont ont bénéficié les membres de ce groupe dans les mêmes catégories d'emploi. Le résultat de cette soustraction est ensuite divisé par la représentation du groupe dans l'effectif de l'entreprise.

On attribue à l'employeur deux points si la valeur de l'indicateur est supérieure à 5 %, un point si elle se situe entre -5 % et 5 % inclusivement, et aucun point si elle est inférieure à -5%.

Précisions techniques sur le classement

Deux classements distincts résument l'évaluation des résultats d'un employeur. Le «premier classement» (représenté par une lettre majuscule) reflète la place d'un groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Les employeurs peuvent accumuler un maximum de sept points dans ce classement, en fonction des résultats obtenus dans les trois premiers des cinq indicateurs figurant ci-dessous. On leur octroie la cote «A» s'ils accumulent au moins cinq points, la cote «B» lorsqu'ils obtiennent trois ou quatre points et la cote «C» s'ils ont moins de trois points. Plus le nombre de points accumulés est élevé, plus on considère que les résultats sont bons. Les employeurs qui ne sont évalués qu'en fonction du premier indicateur doivent accumuler trois points pour obtenir la cote «A», et deux points pour avoir la cote «B».

Le «deuxième classement» (représenté par une lettre minuscule) indique les progrès réalisés chez un employeur au cours de l'année et est fondé sur les indicateurs quatre et cinq figurant ci-dessous. Les employeurs peuvent accumuler un maximum de quatre points dans ce classement, en fonction des résultats obtenus dans ces deux indicateurs. Cette fois encore, plus le nombre de points est élevé, plus on considère que les résultats sont bons. Les employeurs obtiennent la cote «a» s'ils accumulent trois ou quatre points, la cote «b» s'ils obtiennent deux points et la cote «c», s'ils ont moins de deux points.

Les indicateurs

Cinq indicateurs ont été utilisés pour classer les employeurs selon les résultats obtenus en matière d'équité:

1. Représentation du groupe dans l'effectif comparativement à sa représentation dans la population active

Les données du Recensement du Canada de 1986 ont servi à évaluer la représentation des groupes désignés dans l'effectif de chaque employeur. Etant donné que la représentation peut varier sensiblement d'une région à l'autre, ces données, utilisées comme point de comparaison, ont été pondérées de manière à refléter la répartition régionale de l'effectif global de chaque employeur. La représentation en données pondérées du groupe désigné selon la province est calculée en multipliant la proportion de l'employeur se trouvant dans chaque province par la représentation du groupe désigné dans la population active de

$$RPP_g = \sum_{i=1}^n (P_i \times RP_i^g)$$

6 Pour calculer le chiffre correspondant à chaque employeur, on a utilisé la formule suivante :

$$\begin{aligned} RPP_g &= \text{représentation pondérée du groupe désigné g dans la population active} \\ P_i &= \text{proportion de l'effectif de l'employeur dans la province i} \\ RP_i^g &= \text{représentation du groupe g dans la population active de la province i} \\ n &= \text{nombre de provinces et de territoires} \end{aligned}$$

2. Répartition des membres des groupes désignés selon la catégorie professionnelle

L'employeur reçoit trois points si la représentation du groupe dans son effectif est égale ou supérieure à 95 % du chiffre de référence, deux points si cette proportion est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, un point si elle est inférieure à 80 % mais atteint au moins 50 % et aucun point si la représentation du groupe dans son effectif est inférieure à 50 % du chiffre de référence.

Représentation pondérée dans la population active = 7,3 %

Pourcentage des employés de l'entreprise par province	X	=	0,6
Représentation provinciale des autochtones	X	=	1,1
			16,6
			0,66
			+ 6,64

cette formule. Les résultats obtenus pour chaque province sont ensuite additionnés. Prenons un exemple de l'application de l'entreprise A compte 60 % de son effectif au Québec, province où la représentation des autochtones est de 1,1 % et 40 % au Yukon, où la représentation des autochtones est de 16,6 %. Le chiffre pondéré correspondant à la représentation des autochtones dans l'effectif de cette entreprise sera :

7 Les données relatives au nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif ont été tirées des tableaux 3 et 12 du rapport Équité en matière d'emploi - Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés - Recensement du Canada de 1986, préparé par l'Elaboration de données et analyse de systèmes, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada. Etant donné que la répartition par profession et selon les salaires est propre à chaque entreprise, on se sert de groupes témoins pris chez l'employeur pour mesurer la situation de chacun des groupes désignés : les hommes dans le cas des femmes et les femmes et hommes blancs qui ne sont pas handicapés dans le cas des trois autres groupes.

Les personnes handicapées

Près d'un sixième des entreprises (57, soit 16,43 %) ne comptaient aucune personne handicapée chez elles en 1991. Sur les 290 autres employeurs, seuls 31 ont obtenu la cote «A» au premier classement, 63 ont reçu la cote «B» et 196, la cote «C». Près des trois quarts (72,91 %) des employés se sont classés dans la catégorie la plus basse (ceux qui ne comptaient aucune personne handicapée à leur emploi ou qui ont obtenu la cote «C»), comparativement aux 8,93 % de la catégorie «A». La faible représentation des personnes handicapées explique cette évaluation. En effet, elle n'atteignait 80 % de leur représentation au sein de la population active, selon les données pondérées par province, que chez 27 employeurs.

Cette année encore, les résultats relatifs aux indicateurs de répartition selon la profession et le salaire étaient assez encourageants. Des 97 employés évalués en fonction de ces deux indicateurs, 64 ont déclaré que la répartition par profession des personnes handicapées et celle du groupe témoin - composé de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité - ne différaient pas, et 68 ont fait état d'une répartition des salaires semblable.

Quant à la représentation des personnes handicapées dans leur effectif, très peu d'employeurs ont réalisé des progrès marquants en 1991. Au deuxième classement, moins de 10 % des employés (24) ont obtenu la cote «a», 88 ont reçu la cote «b» et 177, la cote «c». Aucun progrès n'a été observé chez la plupart des entreprises où les personnes handicapées étaient faiblement représentées, étaient fortement concentrées dans certains emplois et touchaient un salaire inférieur à la moyenne. De ces employeurs, 57 ne comptaient aucune personne handicapée dans leur effectif, et 127, autres ont obtenu les cotes «C» et «c» aux premier et deuxième classements. Ces résultats sont pires que ceux de 1990.

Les membres des minorités visibles

On dénombrait 38 employés (10,95 %) qui ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif en 1991. Sur les 309 autres, 124 ont obtenu la cote «A» au premier classement, 58 la cote «B» et 127, la cote «C». Moins de la moitié (47,55 %) d'entre eux se situaient dans la catégorie la plus basse - ceux qui ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote «C» au premier classement -, comparativement aux 35,73 % de la catégorie «A».

Ces résultats assez encourageants suivent la tendance relevée dans les deux rapports précédents et montrent que les employés ont reçu de bonnes notes quant aux trois indicateurs employés dans le premier classement. Dans 101 entreprises, la représentation du groupe correspondait à au moins 95 % de sa représentation dans la population active, pondérée selon la province. Plus de la moitié (57,46 %) des employés classés en fonction des indicateurs de répartition par profession et par salaire ont obtenu le nombre maximum de points. Ce résultat indique que, dans ces entreprises, les membres des minorités visibles occupent des postes semblables à ceux des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

Un nombre relativement élevé d'employeurs font état de progrès notables en 1991. Près de 65 % d'entre eux signalaient un progrès; au deuxième classement, 28,48 % ont obtenu la cote «a» et 35,6 %, la cote «b». Toutefois, parmi les 127 employés qui ont obtenu la cote «C» au premier classement, seuls 25 ont mérité la cote «a» au deuxième classement, alors que 48,03 % obtenaient la cote «c». Il semble donc que ce soient les employés obtenant les meilleurs résultats au premier classement qui fassent progresser le plus les membres des minorités visibles.

Sommaire des résultats

Dans la présente section, nous résumons les constatations principales de l'évaluation des employeurs pour 1991. On y trouvera, pour chaque groupe désigné, un résumé des résultats du premier et du deuxième classement des employeurs.

Les résultats de l'évaluation de cette année sont analogues à ceux de l'année dernière. Les meilleurs résultats du premier classement (situation actuelle du groupe désigné) concernent les membres des minorités visibles. Ceux-ci, de même que les femmes, affichent également les meilleurs résultats au deuxième classement (progrès réalisés) en 1991. Il faut toutefois signaler un certain ralentissement dans le rythme de croissance chez ces deux groupes, ralentissement attribuable aux difficultés économiques dont il est question au chapitre intitulé «Le contexte». Les employeurs visés par la Loi ont eu moins d'occasions de recruter et de promouvoir les membres des groupes désignés⁴.

Les femmes

Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sauf quatre, comptaient des femmes dans leur effectif en 1991⁵. De ces 346 employeurs, 17 ont obtenu la cote «A» au premier classement, 112 ont reçu la cote «B» et 217, la cote «C». Près des deux tiers (63,14 %) des employeurs se situaient dans la catégorie la plus basse - ceux qui ne comptaient aucune femme dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote «C» au premier classement - alors que seulement 4,86 % ont obtenu la cote «A». La présence d'un grand nombre d'employeurs dans la catégorie «C» s'explique par les notes relativement basses qu'ils ont obtenues à l'égard des trois indicateurs. Les femmes étaient peu représentées dans l'effectif de la plupart des employeurs. Comparativement aux hommes, leur travail comportait moins de responsabilités, elles avaient moins de chances de promotion et elles étaient en moyenne moins bien rémunérées.

Pour ce qui est de la représentation des femmes dans leur entreprise, la majorité des employeurs font

Les autochtones

Plus d'un employeur sur quatre (92, soit 26 %) ne comptait aucun autochtone dans son effectif en 1991. Sur les 255 autres employeurs, 39 ont obtenu la cote «A» au premier classement, 46 la cote «B» et 170, la cote «C». Plus des trois quarts des employeurs faisaient partie de la catégorie la plus basse - ceux qui n'ont employé aucun autochtone ou qui ont obtenu la cote «C» -; comparativement aux 11,24 % de la catégorie «A». Ces résultats sont principalement attribuables à la faible représentation des autochtones : on dénombre 71,76 % d'employeurs ne comptant aucun autochtone à leur emploi ou chez qui la représentation de ce groupe était inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province⁶. Seules 72 entreprises comptaient au moins dix autochtones, soit le nombre suffisant pour permettre une évaluation selon les indicateurs de répartition par profession et selon l'échelle des salaires.

Les rapports indiquent que 156 employeurs ont augmenté la représentation des autochtones dans leur effectif en 1991. Ce nombre équivaut à une proportion (44,96 %) encore plus grande que celle enregistrée en 1990 (38,23 %). Malgré cette hausse, seuls 38 employeurs ont reçu la cote «a» au deuxième classement, 101 la cote «b» et 115, la cote «c».

La situation s'avère encore plus décevante quand on considère que la situation des autochtones est demeurée stationnaire ou a régressé chez la grande majorité des employeurs qui se devaient de l'améliorer. Outre les 92 employeurs qui ne comptaient pas d'autochtones à leur emploi, 82 autres ont obtenu les cotes «C» et «c» aux premier et deuxième classements.

4 Dans l'évaluation des progrès réalisés, la méthodologie tient compte du total des réductions et des augmentations dans l'effectif d'un employeur. Cependant, elle ne peut entièrement refléter l'effet négatif que la diminution du nombre de possibilités exerce sur les efforts de l'employeur pour favoriser l'équité dans son personnel.

5 L'évaluation n'a pas porté sur les employés temporaires.

6 Voir le premier indicateur à la rubrique «Précisions techniques sur le classement», à la fin du présent chapitre.

Notes explicatives

1. Employeurs qui ont été exclus de l'analyse et du résumé pour n'avoir pas présenté leur rapport à temps.

2. Employeurs dont le rapport n'est pas entièrement conforme à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Canadian Airlines International
Nesel Fast Freight Inc. **
Radio Nord Inc.
Tippet Richardson Limited **

** Rapports reçus trop tard pour être publiés; disponibles sur demande.

Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	134	Ba	Cb*	Cc*	Bb*
ULS CORPORATION	462	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1671	Cc	Cc*	Cc	Ca
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	4509	Cc	Bc	Bb	Aa
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	2681	Cb	Bc	Bb	Aa
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	190	Cc	Cb*	-	Cc*
VERREAU LT NAVIGATION INC.	183	Ca			
VIA RAIL CANADA INC.	4858	Cb	Cc	Cc	Ab
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	187	Bb	Cc*	Ca*	Ba
VIDEO TRON LTEE	1814	Ba	-	Cc*	Cc*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	708	Cc	Cc*	Cb*	Bc
W. J. MOWAT LIMITED	576	Cb	Cc*	Cb*	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	669	Cc	Cc*	-	Cc
WESTCOAST ENERGY INC.	1058	Cc	Ab	Bc	Ac
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	459	Cb	Cc*	Cb*	Bb
WESTCOM TV GROUP LTD.	1012	Ca	Cb*	Cc*	Ba
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	411	Cb	Ca*	Cc*	Ca*
WESTERN STEVEDERING COMPANY LIMITED	146	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
WESTERN WORLD COMMUNICATIONS CORPORATION	290	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	215	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	140	Cc	Cb*	Ab*	Cb*
WINNIEPEG VIDEO INCORPORATED	128	Ca	-	Cc*	Cc*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	200	Cb	-	Cc*	Cc*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	183	Cc*	Cb*	Bc*	-
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	207	Cb	Cc*	Cc*	-

Evaluation des résultats des employeurs

Nom	Nombre global d'employés et employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	58754	Ab	Bb	Bb	Aa
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	378	Cb	-0-	Cc*	-0-
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	197	Bc	-0-	Bb*	Ab
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE	188	Ba	Cc*	Cc*	Bc*
CINEMATOGRAFIQUE CANADIENNE	2671	Ca	Cb*	Ac	Bc
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	466	Ba	-0-	-0-	Cc*
SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	747	Ba	Bb	Cc*	Bc
SOCIETE DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	808	Ba	Ca*	Bc	Cc
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	488	Cb	-0-	Ab	Ab
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	185	Ba	Cc*	Ca*	Aa
SOCIETE GENERALE (CANADA)	113	Ba	-0-	-0-	Ac*
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	531	Bb	Cc*	Cb	Aa
SOCIETE RADIO-CANADA	12513	Ba	Bb	Bb	Aa
SOCIETS NETWORK	189	Bc	-0-	Cc*	Aa
STANDARD RADIO INC.	288	Bb	-0-	Cb*	Cb*
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	108	Ba	-0-	Cb*	-0-
SUNWAPT A BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	250	Bc	Cb*	Cb*	Cc*
SWIFT SURE COURIER SERVICE LIMITED	174	Cc	-0-	-0-	-0-
T.M. MULTI-REGIONS INC.	322	Cc	-0-	-0-	-0-
TALLMAN TRANSPORT LTD.	149	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
TECHNAIR AVIATION	267	Cc	-0-	Cc*	Aa
TELE-METROPOLE INC.	837	Cb	-0-	Cc*	Cb*
TELEGLOBE CANADA INC.	1199	Cc	Cc*	Bb	Ab
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	511	Cc	-0-	-0-	-0-
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	515	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
TELESAT CANADA	891	Ca	Ca*	Bc	Ab
THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE	249	Cb	-0-	Ab	Bc
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	328	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
TIME AIR INC.	1303	Cc	Cb	Bc	Bb
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	156	Ba	Ab*	Cb*	Cc*
TNT CANADA INC.	1808	Cb	Cc*	Bc	Bb
TNT SKYPAC INC.	283	Ac	Cb*	Cb*	Bb
TOPNOTCH NUTRI LIMITED	115	Ca	-0-	Cc*	Cc*
TORONTO AIRWAYS LIMITED	124	Bc	-0-	-0-	Ba*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	271	Cb	Cb*	Ac	Aa
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY LTD.	181	Cc	Cc*	Ab	Aa
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	262	Cc	-0-	Cb*	Bb
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	2082	Ca	Ab	Ac	Ab
TRANSPORT DESGAGNES INC.	229	Cc*	-0-	-0-	Ab*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	113	-0-	-0-	-0-	-0-
TRANSPORT KLEYSSEN LTEE	866	Cc	Bb	Bb	Aa
TRANSPORT PAPINEAU INC.	287	Cb	Aa*	Cb*	-0-
TRANSPORT PROVOST INC.	866	Cb	Cb*	Cc*	Bc
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE	321	Ab	Cc*	Cc*	Ab
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	183	-0-	-0-	-0-	-0-
TRANSPORT THIBODEAU INC.	383	Cb	-0-	Cc*	-0-
TRANSPORTS KINGSWAY LTEE	1852	Cb	Bc	Bc	Bb
TRANSPORTS MIDLAND LTEE	1016	Cb	Cb*	Bb	Cb*
TRANSX LTD.	441	Cb	Cb*	-0-	Cb*
TRENTWAY-WAGAR INC.	413	Ac	Ab*	Cb*	Cb*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	178	Ca	-0-	Ca*	Ca*
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	512	Ca	Cb*	Ba	Ac

Rapport annuel 1992 - Loi sur l'équité en matière d'emploi

Nom	Nombre global d'employés et employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	--------------------------------------	--------	-------------	-----------------------	--------------------------------

ONTARIO EXPRESS LTD.	507	Cc	Cc*	Cc*	Bb
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	232	Ca	Aa*	0-	Ca
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	141	Cb	0-	Cc*	Cb*
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	1046	Cc	Ba	Ab	Cc
PAUL'S HAULING LTD.	242	Ca	Cc*	0-	Cc*
PELMOREX BROADCASTING INC.	246	Cb	Cb*	Cb*	Cc*
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	535	Bc	Aa	Aa	Ba
PENNER INTERNATIONAL INC.	102	Cb	Cb	Cb	102
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	588	Ca	Cb*	Bb	Cb*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	120	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
PIPELINES TRANS-NORD INC.	115	Cc	0-	Bc*	Bc*
POLE STAR TRANSPORT INC.	176	Cc	Aa*	Cb*	Ca*
PORTER TRUCKING LTD.	159	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	231	Cb*	Cb*	Ca*	0-
PRESSE CANADIENNE	616	Ba	Cc*	Cc*	Bb
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	116	Ca	Ac*	Cb*	Ca*
PROVINCIAL AIRLINES LTD.	150	Cb	Cb*	Cb*	Ab*
PUROLATOR COURRIER LIMITEE	11294	Cc	Cc	Cc	Aa
R & D MID ISLE STEVEDORING LTD.*	462				
RADIO 1540 LIMITED	129	Cc	0-	Cb*	Ab
RADIO NORD INC.	198	Bb	0-	Ca*	0-
RADIO-MUTUEL INC.	439	Ba	Cc*	0-	0-
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	292	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
REIMER EXPRESS LTEE	1129	Cb	Bc	Cc*	Ca
RESEAU CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	22145	Cb	Bb	Bb	Bc
RESEAU DES SPORTS	104	Ba	0-	0-	0-
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	117	Bb	0-	Bb*	Aa
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	128	Ca*	Aa*	Cc*	0-
RIO ALGOM LIMITED	689	Ca	Bb*	Bc	Ba
RIVTOW MARINE LIMITED	756	Ca	Cb	Bb	Bb
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1163	Ba	Ca	Bc	Ab
ROGERS BROADCASTING LIMITED	464	Ba	Ca*	Ca*	Cb
ROGERS CANTEL MOBILE INC.	2077	Ba	Ca	Cb*	Ab
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	3022	Cc	Ac	Cc	Aa
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3194	Ca	Ca	Bc	Bb
SASKWEST TELEVISION INC.	146	Ba	Ca*	0-	Aa*
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1080	Cb	Bb	Ac	Ac
SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT	2344	Cb	Bc	Bc	Bc
MAYNE NICKLESS INC.					
SERVICE MARITIME INTERNATIONAL SEALAND LIMITEE	111	Ba	0-	Bb*	Ac
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALIFAX) INC.	176	Ca	0-	Cc*	Ab
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC.	588	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.	103	Ba	0-	Cc*	Cc*
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	139	Cb	Cb*	Cc*	0-
SHARP BUS LINES LIMITED	114	Ab	Ab*	0-	0-
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	144	Bb	Ac*	Aa*	Cc*
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	220	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
SHAW RADIO LTD.	121	Ba	0-	Cc*	0-
SMT (EASTERN) LIMITED	121	Cc	Ab*	Cc*	0-
SOCANAV INC.	733	Cb	Ac*	Cc*	Ac
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3021	Ba	Bc	Cc	Ac
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	339	Bc	Bc	Cc*	Ca*

3 Cet employeur n'a pas été classé, puisqu'il n'a déclaré qu'un employé permanent.

Evaluation des résultats des employeurs

Nom	Nombre global d'employées et employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	501	Ba	0-	Cc*	Aa
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	17645	Bb	Bb	Bb	Ab
LOGISTEC CORPORATION	148	Cc	0-	Cc*	0-
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	219	Ba	0-	Cc*	Aa
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	406	Ba	Cc*	Cc*	Aa
MACLEAN HUNTER CABLE TV, DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	692	Ca	Cb*	Ac	Ab
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	199	Cc	Ac*	Cc*	Cc*
MANITOBA POOL ELEVATORS	968	Ca	Ca*	Ba	Cc*
MAPLE LEAF MILLS, MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	566	Ca	Cc*	Cb*	Ac
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	2759	Ca	Cb*	Bc	Bb
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	231	Cb	0-	Cc*	Ca*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4146	Ba	Cc*	Bb	Ac
MASTERFEEDS, A DIVISION OF AGP, INC.	281	Ca	0-	Cc*	Cc*
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	240	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	217	Cc*	Ac*	Ac	Cc*
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	405	Bc	Cb*	Bc	Ac
MINOTERIES OGILVIE LTEE	809	Cb	Cb*	Bc	Ac
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	448	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
MONARCH BROADCASTING LTD.	284	Ca	0-	Cc*	Cc*
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	734	Cb	Bc	Bb	Ab
MONTREAL SHIPPING INC.	229	Ba	Cc*	Cc*	Ba
MOTOROLA CANADA LIMITED	160	Bb	0-	0-	Aa
MOTORWAYS (1980) LIMITED	1496	Cc	Cc	Ba	Bc
MULLEN TRUCKING LTD.	291	Ca	Ac	Cc*	Cb*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	188	Bc	0-	0-	Aa
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	309	Cc	Ab*	Cb*	Cc*
MUSEE CANADIEN DE LA NATURE	275	Ab	Cc*	Cc*	Ca*
MUSEE CANADIEN DES CIVILISATIONS	620	Aa	Ab*	Cb*	Cb*
MUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	298	Ac	Cc*	Cc*	Cc*
MUSEE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	213	Ab	Cc*	Cc*	Cc*
MUSIQUE PLUS INC.	131	Ba	0-	0-	Bc*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	294	Cc	0-	Cc*	0-
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	294	Cc	Bc*	0-	Ab
N. YANKE TRANSFER LTD.	390	Cb	Cc*	0-	Cc*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	266	Ca	0-	Cc*	Ca*
NATIONAL PAGETTE LTD.	901	Bc	Ca*	Cb*	Aa
NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO. LTD.	207	Cc	0-	Ac	Cb*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2615	Cb	Cc*	Cc	Cc*
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	349	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2130	Ba	Bb	Bc	Cc*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	235	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	1378	Ba	Cb*	Cc*	Ab
NORDION INTERNATIONAL LTD.	454	Cb	Cc*	Cb*	Ac
NORQUESTEL INC.	651	Cb	Bb	Aa	Aa
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	212	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	554	Cc*	Cb*	Ac	Ab
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	365	Ba	Cc*	Ac	Cc*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	339	Cb	Ca	0-	Ca*
NORTHUMBRLAND FERRIES LIMITED	315	Cb	Ba*	Ca*	Cc*
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	497	Cb	Cb*	Aa	Ac
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	208	Cc	0-	Cb*	Cb*
O.K. EXPRESS LTD.	148	Cc*	Aa*	Ab	Aa
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	309	Ba	Ac	Bb	Ab

Rapport annuel 1992 - Loi sur l'équité en matière d'emploi

Nom	Nombre global d'employés et employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	586	Bc	Cc*	Cc*	Cc
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	181	Cb	Cc*	Cb*	Ca*
CREDIT LYONNAIS CANADA	103	Bb	0-	0-	Aa*
CREDIT SUISSE CANADA	169	Bb	0-	0-	Ba
CSP FOODS LTD.	498	Cc	Cc*	Cb*	Bc
CSX TRANSPORTATION INC.	162	Ca*	0-	0-	0-
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	371	Bb	0-	Cc*	Cc
DAY & ROSS INC.	1783	Cb	Cc*	Bb	Bc
DELTA AIR LINES INC.	484	Bb	Cc*	Cc*	Ac
DENISON MINES LIMITED	969	Cc	Ab	Bb	Cc*
DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE	138	Ba	0-	Cc*	Cc*
DIFFUSION POWER INC.	541	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
DIXON PICKFORDS	308	Cc	0-	Cc*	Cc*
DYNAMEX EXPRESS INC.	231	Ba	Ca*	Cc*	Aa
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	293	Bb	Cc*	Cb*	Ac
ENERCHEM TRANSPORT INC.	106	Cc*	Ab*	Cc*	Ab
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	4826	Ca	Bb	Ac	Aa
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE	373	Cc	Ab	Cb*	Cc*
WILLIAMS (C.B.) LTEE	489	Cc	Cb*	Cc*	Ab
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	680	Cb	Ca*	Ba	Ca
ERB TRANSPORT LIMITEE	148	Cc	0-	0-	Ca*
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	666	Ac	0-	0-	Ab
FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	2704	Cb	Cc	Bc	Aa
FEDNAV LIMITEE	156	Cc	0-	Cb*	Ab
FEED-RITE LTD.	169	Cb	Cc*	Cc*	Bc*
FIELD AVIATION COMPANY INC.	707	Cb	Cb*	Cc*	Aa
FREES ARNOLD TRANSPORT LTEE	467	Cb	Cb*	Cc*	Cb*
FUNDY CABLEVISION LTEE	223	Ba	Ab*	Ac	Ab*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	172	Cc	0-	Cb*	Ab
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	354	Cb	0-	Cc*	Ac
GREAT LAKES BULK CARRIERS	384	C-	C-	C-	A-
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	280	Cc	Cc*	Cc*	Ac
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2708	Cc	Cb*	Cc	Cc
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	246	Cc	Cc*	Ac	Cb*
GROUPE TRANSPORT CABANO INC.	1931	Cc	Ca*	Ca	Ca*
H & R TRANSPORT LTD.	160	Ca	0-	0-	0-
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	299	Cb	Ac*	Cc*	Ca*
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	227	Cc	Cb*	0-	Cb*
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	183	0-	0-	0-	Cc*
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	194	Cb	0-	0-	Ab*
INTAIR INC.	682	Cc*	0-	0-	0-
INTER-CANADIEN (1991) INC.	499	Ca	Cc*	0-	Cc*
P ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	379	Ba	0-	Cc*	Ca*
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	413	Bb	Ab*	Cb*	Cb*
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	108	Cc*	Aa*	0-	0-
KENT LINE LIMITED	331	Cc	0-	0-	Ac*
KEY RADIO LIMITED	276	Cb	0-	Cb*	Ca*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	451	Ca	Cc*	0-	Cc*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	114	Cc*	Ab*	Cc*	Cb*
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	323	Bb	0-	Cc*	Ab
LAIDLAW CARRIERS INC.	337	Ca	Cc*	0-	Cc*
LAKEHEAD FREIGHTWAYS INC.	130	Ca	Ab*	0-	0-

Evaluation des résultats des employeurs

Nom	Nombre global d'employés et employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
CABLECASTING LIMITED	210	Ba	Cc*	Bb*	Aa
CABLENET LIMITED	276	Ba	Cc*	Cc*	Ca*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	162	Cc	Bc	Cc*	0-
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	1236	Cc	Ba	Bb	Aa
CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	974	Cb	Ca*	0-	Ca*
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	126	Ab	0-	Ca*	Cb*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	397	Ca*	Cc*	Ca*	Bb
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	378	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	627	Ca	Bc*	Cc*	Ab
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	841	Cc	Cb*	Bc	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	228	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1138	Cb	Bc	Bb	Cc
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	991	Ca	Cb*	Bb	Ac
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	5644	Cc	Bc	Bc	Bc
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	216	Cb	Cc*	Cb*	Bb
CANADIAN PACIFIC LIMITED	216	Bb	0-	0-	Ac
CANWEST BROADCASTING LTD.	141	Ba	Cc*	Ca*	Ca*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	218	Bc	0-	Cc*	Cc
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	304	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
CARGILL LIMITED	1923	Cc	Cb	Bc	Ba
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	172	Ac	Cb*	Cc*	0-
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	143	Bb	Cc*	Cc*	Aa
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	128	Ba	Cb*	0-	Ab
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	460	Ba	Cc*	Ca*	Aa
CFCF INC.	1014	Cb	Ca*	Cc*	Ab
CFRN COMMUNICATIONS LIMITED	281	Cb	0-	Cb*	Cc*
CFPL BROADCASTING LIMITED	261	Ca	0-	Cc*	0-
CFQC BROADCASTING	125	Cc	Cc*	Cb*	Cc*
CFTO-TV LIMITED	353	Bb	0-	Cc*	Ac
CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.	288	Cb	Cc*	Cc*	0-
CHEMIN DE FER QNS&L	596	Cc*	Ab*	0-	0-
CHUM LIMITED	1758	Cb	Cc*	Cb*	Bc
CITIBANQUE CANADA	696	Bb	Cb*	Cc*	Ab
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	117	Bb	Cb*	Cc*	0-
CKNX BROADCASTING LIMITED	125	Cc	Cb*	Cc*	0-
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	497	Bb	Cb*	Cc*	Ab
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	1110	Aa	Bc*	Cc*	Bb
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	2291	Ba	Aa	Aa	Ab
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	713	Ba	Cc*	Cb*	Bb
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	122	Ba	0-	0-	Cc*
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	14785	Ba	Bc	Bc	Ab
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	304	Cc	0-	Cc*	0-
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	32076	Cb	Ba	Bc	Bb
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE	2128	Cc	Bb	Ac	Bc
D'HUDSON LIMITED	171	Cc*	Aa*	0-	Cc*
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	845	Ca	Bc	Bc	Ac
COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE INC.	306	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	233	Bc	Ab*	Cc*	Cb*
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	344	Cc*	Cc*	Cc*	Ac
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	282	Cc	Cb*	Cc*	Ac
CORPORATION SCOTPAGE LTEE	135	Ba	0-	0-	Ab

Rapport annuel 1992 - Loi sur l'équité en matière d'emploi

Nom	Nombre global d'employés et employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
AIR CANADA	22300	Ca	Bc	Bc	Ac
AIR CREEBEC INC.	233	Cb	Ba	0-	Cb*
AIR FRANCE	135	Ba	0-	0-	Aa*
AIR INUIT (1985) LTEE	302	Ca	Bc	0-	Cc*
AIR NOVA INC.	542	Bb	Cb*	Cc*	Cc*
AIR ONTARIO INC.	725	Cc	Cb*	Cc*	Bb
AIR TRANSAT A.T. INC.	562	Bc	Cc*	Cc*	Bb
AIRBC LIMITED	1235	Cb	Cb	Cc*	Ca
ALBERTA WHEAT POOL	1456	Cb	Ba	Bc	Bb
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1136	Ca	Aa	Bc	Bc
AMERICAN AIRLINES INC.	336	Ac	Cb*	0-	Aa
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1157	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
AMOK LTEE	173	Ca	Ab	Cc*	Aa*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	311	Ca	0-	Cb*	Aa
ARMOUR TRANSPORT INC.	237	Cc*	Cb*	Cb*	Ab*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	382	Ca	Bc	Cc*	Bb
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	153	Bb	0-	Cc*	Bc
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2488	Cc*	Cc*	Bc	Bb
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	4053	Cb	Bc	Bc	Bc
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	193	Bb	0-	Cc*	Aa
ATLANTIC TOWING LTD.	213	Cb*	Cc*	0-	Aa*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	518	Cc	Cc*	Cc*	Cb
AUTO HAULAWAY INC.	1208	Cb	Cc*	Cc*	Bc
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	347	Bb	Ca*	Bc	Aa
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	147	Bc	Ca*	0-	Bb
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	42871	Bb	Bb	Ac	Aa
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	209	Bb	0-	0-	Aa
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	472	Aa	Cb*	Bc	Aa
BANQUE DE MONTREAL	28566	Ba	Cc	Bc	Aa
BANQUE DU CANADA	2568	Ba	Ca	Ba	Aa
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1177	Bb	Cc*	Cc	Ac
BANQUE HONGKONG DU CANADA	3391	Ba	Cb	Bb	Aa
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2684	Bb	Cc*	Cc	Cb
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	126	Bc	0-	0-	0-
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	434	Bc	0-	Cc*	Ab
BANQUE NATIONALE DU CANADA	14582	Ba	Bc	Bc	Bb
BANQUE ROYALE DU CANADA	51984	Ba	Cb	Ac	Aa
BANQUE SCOTIA	27706	Bb	Cb	Ac	Aa
BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA	133	Bc	0-	0-	Ba
BANQUE TONONTO-DOMINION	25172	Bc	Ca	Ac	Aa
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	248	Cb	Bb	Cb*	Ba
BELL CANADA	55451	Ba	Cb	Bc	Aa
BELL MOBILITE CELLULAIRE INC.	962	Bc	0-	Cc*	Ab
BELL RADIOCOMMUNICATIONS INC.	185	Cb	0-	Cc*	Aa
BIG HORN TRANSPORT LTD.	127	0-	Ba*	Aa*	0-
BLINDES LOOMIS LTEE	1213	Cc	Cb	Bb	Bb
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	655	Cb	Ca	Cc*	Ab
BRINKS CANADA LIMITEE	1551	Cb	Cc*	Cc	Bc
BRITISH AIRWAYS PLC	232	Aa	0-	Cc*	Ab
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	195	Bb	Cc*	Cc*	Aa
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	121	Cb*	0-	0-	Cc*
BYERS TRANSPORT LIMITED	771	Cb	Bb	Bb	Cb

Contexte

La conjoncture économique a un effet marqué sur l'atteinte des objectifs d'équité relative à l'emploi. Une économie robuste et en croissance offre davantage d'occasions de recruter et de promouvoir des membres des groupes désignés. Le lecteur doit garder à l'esprit que l'année 1991 a été difficile pour l'économie et les employeurs canadiens. En raison d'une baisse de la demande de biens et services, de nombreux employeurs visés par la Loi ont dû réorganiser leurs activités et, par conséquent, réduire leur effectif, ce qui a fortement diminué les chances de recrutement et de promotion des membres des groupes désignés.

Deux chapitres du présent rapport aident à mettre en perspective les classements. Le chapitre intitulé «Le contexte» décrit les modifications survenues en 1991 dans l'effectif visé par la Loi. Il indique les secteurs ou les sous-secteurs dans lesquels la main-d'œuvre a diminué ou augmenté, et l'envergure de ces changements.

De nombreux employeurs assujettis à la Loi ont déployé des efforts considérables pour promouvoir l'équité dans leur personnel malgré la conjoncture économique difficile. Le lecteur désireux d'obtenir des renseignements qualitatifs sur les efforts déployés par les employeurs et sur les difficultés auxquelles ils ont dû faire face peut se reporter au chapitre «Mesures qualitatives».

Comment interpréter les résultats

La liste ci-dessous présente la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et les deux résultats de leur évaluation par groupe désigné, la cote «a» étant la plus élevée, et la cote «c» la plus basse.

Un astérisque placé à la droite de la minuscule indique que le groupe désigné comptait moins de dix membres. Le premier classement n'est alors fondé que sur le premier indicateur. Les employeurs qui déclareront n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans leur effectif ont reçu la mention «0-».

La colonne qui suit celle de la raison sociale de l'entreprise indique le nombre d'employés de celle-ci. En outre, on trouve dans la marge de gauche des lettres majuscules signalant l'existence de problèmes de conformité à la Loi. Elles ont le sens suivant:

- La lettre «D» indique que le rapport de l'employeur contient des inexactitudes notables.
- La lettre «P» signifie qu'EIC met en doute la validité du questionnaire employé par l'employeur en 1990 pour recenser les personnes handicapées.
- La lettre «N» montre que l'employeur n'a été classé que pour l'effectif féminin, aucune enquête n'ayant été menée pour inciter les membres des trois autres groupes à reconnaître ou à faire reconnaître leur appartenance à l'un ou l'autre des groupes désignés.

Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
A.J. BUS LINES LTD.	168	Bb	Cc*	0-	0-
A.W. FOSTER & SONS LTD.	203	Ca*	0-	Cc*	0-
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	244	Ca	Ab*	Ab	Cb*
ACL CANADA INC.	139	Bc	0-	Cc*	Ab
ADBY TRANSPORT LIMITED	111	Cb*	Ab*	Cb*	Cb*
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	1 152	Cb	Ba	Bc	Bb
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE	99	Cc*	0-	Ca*	Ca*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	857	Aa	Bc	Cc*	Ac
AEROSERVICES J.T. INC.	195	Cb	Cb*	Cb*	Cc*
AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	170	Ba	Cc*	Cc*	Ac
AGPRO GRAIN INC.	153	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
AGT LIMITED	1 1897	Ba	Bc	Ac	Aa
AIR ALLIANCE INC.	347	Cc	0-	0-	Cb*
AIR ATLANTIC LTD.	500	Ba	Cc*	Cc*	Ca*

Classements

L'évaluation des employeurs est fondée sur cinq indicateurs¹. On attribue deux cotes à chaque employeur, représentées par une lettre majuscule et une lettre minuscule, soit A, B ou C et a, b ou c, pour chacun des quatre groupes désignés.

Premier classement

La lettre majuscule, soit le **premier classement**, révèle la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique le degré de désavantage des membres des groupes désignés - sur le plan de la représentation, de la répartition par profession et de l'échelle des salaires - dans l'effectif d'une entreprise. Les trois indicateurs du premier classement sont :

- La représentation du groupe désigné dans l'effectif d'un employeur, par comparaison aux données sur la représentation de ce groupe dans la population active canadienne, pondérées selon la province.
- La répartition par profession du groupe désigné, par rapport à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs souffrant d'aucune incapacité.)
- La répartition des groupes désignés dans de grandes échelles de rémunération, relativement à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur, comme le précédent, n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)

Deuxième classement

La lettre minuscule, soit le **deuxième classement**, révèle les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année. Elle indique le degré d'amélioration de la situation d'un groupe désigné donné. Les indicateurs du deuxième classement sont les suivants :

- le taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné, au cours de l'année, attribuable à la croissance de l'emploi évaluée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions;
- la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres du groupe désigné, proportionnellement au taux de représentation du groupe.

Pour obtenir le deuxième classement, on additionne les résultats de ces deux indicateurs. La cote «a» indique que la situation actuelle d'un groupe désigné au sein de l'entreprise est meilleure qu'auparavant. La cote «b» signale peu de progrès ou aucun changement, tandis que la cote «c» signifie qu'il y a eu un recul ou que la situation s'est détériorée durant l'année.

Le lecteur doit toujours prendre soin d'examiner ensemble les deux classements. Bien que calculés distinctement, ils sont étroitement reliés. Un résultat moins satisfaisant au premier classement indique que des mesures correctives supplémentaires s'imposent. Il faudrait alors obtenir un meilleur résultat au deuxième classement, pour que la situation des membres du groupe désigné s'améliore. Inversement, de bons résultats au premier classement signifient que la situation du groupe désigné à la fin de l'année est relativement satisfaisante. Il devient alors moins essentiel d'obtenir une cote élevée au deuxième classement.

¹ Pour de plus amples renseignements sur les cinq indicateurs, voir la partie intitulée «Précisions techniques sur le classement» à la fin du présent chapitre.
² Pour de plus amples renseignements sur le système d'attribution des points, voir la partie intitulée «Précisions techniques sur le classement» à la fin du présent chapitre.

ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

«L'employeur ...

- b) ...[instaure des usages et des règles, prend des mesures raisonnables d'adaptation] pour que le nombre de membres [des groupes désignés] soit au moins proportionnel à leur représentation
- (i) au sein de la population active,
- (iii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique....»

— Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 4

Introduction

Ce chapitre montre dans quelle mesure les employeurs ont satisfait aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi durant l'année s'achevant le 31 décembre 1991. On y décrit tout d'abord brièvement la méthodologie employée pour déterminer à quel point les employeurs ont réussi à promouvoir l'équité au sein de leur personnel, en indiquant comment interpréter les résultats. On y présente ensuite le classement, ou la cote, de chaque groupe désigné. Les employeurs sont énumérés selon leur raison sociale. Précédées d'un sommaire des résultats, des notes techniques offrant un complément d'information sur les indicateurs employés terminent le chapitre.

Tous les ans, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi doivent présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration un profil statistique de leur effectif. Ces rapports contiennent les deux types de renseignements suivants :

1. un tableau de l'effectif indiquant en détail la situation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle et par échelle de rémunération;

2. un compte rendu détaillé du nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions des membres des groupes désignés pendant l'année.
- L'évaluation des résultats des employeurs est fondée entièrement sur les données numériques figurant dans leurs rapports. Les résultats reposent sur deux classements distincts reflétant les deux types de renseignements que nous venons de mentionner, soit la situation qui prévalait à la fin de l'année et les progrès réalisés.
- On ne peut apprécier le degré de difficulté éprouvé par un employeur à assurer une représentation équitable d'un groupe désigné particulier que si l'on dispose de renseignements très précis sur la situation de l'entreprise, ses perspectives d'avenir, les différences problèmes que peut présenter l'accueil des membres de divers groupes désignés. Par conséquent, ce degré de difficulté ne sera pas considéré lors de l'évaluation des résultats.

postes à temps plein a été légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes en 1991. Près d'un quart d'entre eux (24,84 %) ont été recrutés pour des postes à temps plein de la catégorie Employés de bureau, en comparaison de 10,68 % de tout l'effectif masculin. Ils étaient moins susceptibles que l'ensemble des hommes d'être recrutés dans les catégories Travaillleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, et près de deux fois plus susceptibles de l'être dans la catégorie Professionnels.

Du côté des femmes, la répartition par catégorie professionnelle du recrutement des membres des minorités visibles pour des postes à temps plein continue de traduire un haut degré de concentration professionnelle. Au cours de 1991, près de 70 % (67,43 %) de leur recrutement pour des postes à temps plein l'a été dans la catégorie Employés de bureau, comparativement à 59,94 % du recrutement chez l'ensemble des femmes. Cette proportion a diminué de plus de 10 % depuis 1990. Au cours des cinq dernières années, leur part des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que Professionnels a augmenté légèrement. Les femmes de ce groupe étaient également moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'être recrutées pour occuper à temps plein un emploi non traditionnel. En 1991, 4,21 % de leur recrutement à temps plein s'est effectué dans les catégories Travaillleurs qualifiés et artisans, Travaillleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, alors qu'il a été de 6,49 % chez l'ensemble des femmes.

En 1991, les membres des minorités visibles ont reçu 5 219 promotions à un poste à temps plein, ce qui équivaut à 10,92 % de toutes les promotions de ce type, en comparaison de 11,09 % l'année précédente. Plus des deux tiers (68,35 %) de ces promotions ont eu lieu en Ontario, où elles constituaient 16,67 % de toutes les promotions à un poste à temps plein. La part des promotions à des postes à temps plein des membres du groupe a augmenté dans cinq provinces et un territoire : la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, le Manitoba, la Colombie-Britannique et les Territoires du Nord-Ouest.

La part des promotions à des postes à temps plein accordées à ce groupe a connu une faible hausse dans trois des quatre secteurs, passant à 14,74 % dans le secteur bancaire, à 6,91 % dans les communications et à 4,18 % dans les transports. La plupart des sous-secteurs ont enregistré une hausse à ce chapitre, mais quelques-uns font état d'une baisse, soit le transport aérien et par eau, les services reliés au transport par eau, les transports en commun, le transport par pipeline, les mines de métaux et les silos à grain.

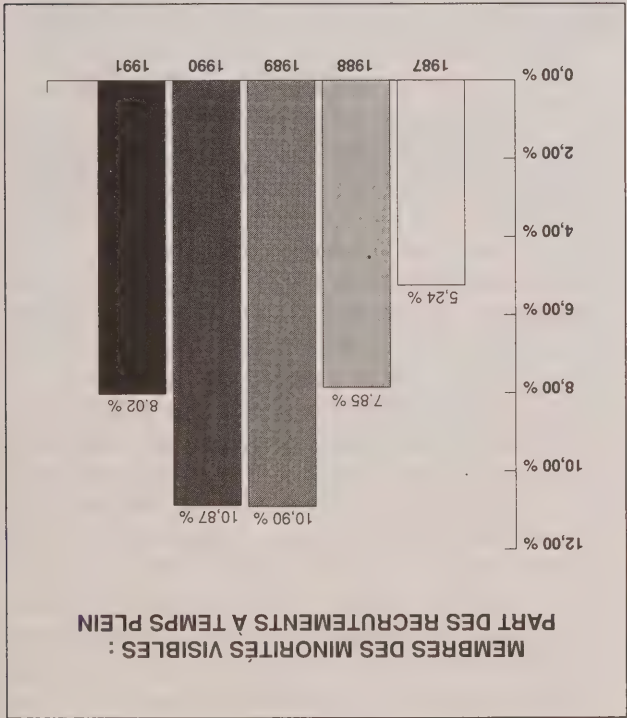
La part des promotions a également augmenté dans six des douze catégories professionnelles : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, et Travaillleurs qualifiés et artisans. Cette part était supérieure à 10 % dans trois catégories, soit les Professionnels, les Surveillants et les Employés de bureau. On signale une baisse de plus de 2 % chez les Autres travailleurs manuels.

(30 839 \$), et le plus bas, dans le secteur des transports (27 288 \$). Dans le secteur des communications et le secteur bancaire, ce salaire se situait à 30 454 \$ et 28 525 \$ respectivement. L'écart salarial entre les femmes membres de ce groupe et l'ensemble des femmes qui travaillaient à temps plein affichait le plus bas niveau dans le secteur bancaire (2,59 %), et le plus haut dans les transports (6,73 %). Il atteignait 5,75 % dans le secteur des communications et 5,74 % dans les autres secteurs.

Les hommes membres des minorités visibles touchaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans les autres secteurs (45 603 \$), et le plus bas dans le secteur des transports (33 609 \$). Dans le secteur des communications et le secteur bancaire, ce salaire se situait à 40 390 \$ et à 38 544 \$ respectivement. Dans les autres secteurs, le salaire moyen des hommes de ce groupe travaillant à plein temps était plus élevé que celui de l'ensemble de tous les hommes. L'écart salarial le plus important entre les hommes de ce groupe et l'ensemble des hommes a été observé dans le secteur bancaire (21,33 %) alors qu'il se situait à 0,79 % dans les communications et à 12,56 % dans les transports. De 1987 à 1991, l'écart salarial entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif masculin s'est accentué dans toutes les branches d'activité.

Possibilités de changement

En 1991, les membres des minorités visibles ont maintenu une part relativement élevée, mais en déclin, des recrutements. Les employeurs ont déclaré avoir recruté 2 470 membres de minorités visibles pour des postes à temps plein. Cela représente 8,02 % de tous les recrutements pour de tels postes, comparativement à 10,87 % en 1990. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, la proportion de recrutements a également quelque peu diminué en 1991. C'est en Ontario, où leur part a été de 13,18 %, qu'ont eu lieu près de 65 % (63,86 %) des recrutements à temps plein du groupe. La part des recrutements à temps plein du groupe a été inférieure à 5 % dans tous les autres territoires et provinces, sauf en Colombie-Britannique (8,75 %) et en Alberta (5,77 %). Depuis 1990, le pourcentage du recrutement



ment des membres des minorités visibles pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans seulement quatre des douze provinces et territoires, soit au Nouveau-Brunswick, dans l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba et en Saskatchewan. La part des recrutements des membres des minorités visibles dans les emplois à temps plein a diminué dans les quatre secteurs. Elle s'établissait à 16,33 % dans le secteur bancaire, à 3,75 % dans celui des transports, à 8,99 % dans les communications et à 7,51 % dans les autres secteurs. On a toutefois observé une légère amélioration dans certains sous-secteurs, c'est-à-dire chez les entreprises de télécommunications, dans le transport par eau, les mines de métaux et les silos à grain. En 1991, la part du groupe a augmenté dans une seule des douze catégories professionnelles, soit celle des Contremaîtres. Des diminutions de plus de 2 % ont été enregistrées dans plusieurs catégories, et de façon plus notable chez les Professionnels (15,01 %), les Surveillants (7,35 %) et les Employés de bureau (11,82 %).

La répartition par profession du recrutement des hommes appartenant à une minorité visible pour des

catégories professionnelles des secteurs des transports et des communications. Dans les autres secteurs, seules six des douze catégories professionnelles ont connu une augmentation.

Le profil d'emploi de l'effectif tant masculin que féminin chez les membres des minorités visibles a continué de différer légèrement de celui de l'ensemble des travailleurs à temps plein, les hommes et les femmes du groupe désigné étant légèrement plus concentrés dans la catégorie Employés de bureau. En effet, près de 70 % (68,88 %) des femmes membres des minorités visibles occupaient un emploi de bureau, comparativement à 60,97 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Cette tendance s'est maintenue chez l'effectif féminin de tous les secteurs. Dans la catégorie des Professionnels, les femmes membres des minorités visibles étaient proportionnellement un peu plus nombreuses (8,26 %) que l'ensemble des travailleuses à temps plein (6,67 %).

Les hommes appartenant à une minorité visible étaient, comparativement à l'ensemble des hommes, plus susceptibles d'occuper un emploi de bureau dans le secteur bancaire, le secteur des transports et les autres secteurs. Dans les communications, cependant, leur concentration dans les postes de bureau est à peu près équivalente à celle de tout le personnel masculin travaillant à temps plein. Dans l'ensemble, 24,99 % des hommes de ce groupe effectuaient un travail de bureau, alors que ce taux n'était que de 14,59 % chez l'ensemble des hommes. Les hommes membres d'une minorité visible ont davantage tendance à travailler dans la catégorie Professionnels que l'ensemble des travailleurs à temps plein. Près de 17 % (16,9 %) des hommes de ce groupe appartiennent à cette catégorie, par opposition à 6,45 % pour l'ensemble des hommes. Cependant, ils étaient moins présents (12,86 %) que l'ensemble du personnel masculin (25,21 %) dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

En 1991, le salaire moyen des femmes membres des minorités visibles travaillant à temps plein a été estimé à 28 912 \$, soit 95,05 % de celui de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Celui des hommes s'est élevé à 38 554 \$, soit

Salaires

92,15 % du salaire moyen de l'effectif masculin. L'écart salarial (4,95 %) entre les femmes de ce groupe et l'effectif féminin dans son ensemble a augmenté de 1,07 % depuis cinq ans, tandis que l'écart salarial (7,85 %) entre les hommes de ce groupe et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est accru de 6,02 %. En 1991, le salaire moyen des emplois à temps partiel occupés par des membres des minorités visibles a été estimé à 14 836 \$ pour les femmes, et à 14 267 \$ pour les hommes. La répartition salariale des emplois à temps plein des membres des minorités visibles indiquait que les hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus susceptibles que l'ensemble des travailleurs de toucher un salaire inférieur à 25 000 \$. Environ un tiers (33,41 %) des femmes et 14,98 % des hommes membres des minorités visibles travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 \$, comparativement à 30,16 % et 8,08 % respectivement pour l'ensemble des femmes et des hommes. Inversement, 5,49 % des femmes et 21,4 % des hommes membres des minorités visibles, et travaillant à temps plein, touchaient plus de 40 000 \$, par opposition à 6,63 % et 23,25 % respectivement de l'ensemble des femmes et des hommes.

Tableau 2 Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération

Echelle de rémunération		Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 10 000 \$	0,15 %	0,44 %	0,31 %	0,94 %	0,15 %
10 000 \$ - 14 999 \$	0,48 %	0,47 %	0,77 %	0,67 %	0,48 %
15 000 \$ - 17 499 \$	0,73 %	0,72 %	1,41 %	0,64 %	0,73 %
17 500 \$ - 19 999 \$	4,21 %	2,41 %	5,22 %	1,27 %	4,21 %
20 000 \$ - 22 499 \$	5,45 %	5,45 %	11,15 %	2,06 %	5,45 %
22 500 \$ - 24 999 \$	12,54 %	5,50 %	11,29 %	2,51 %	12,54 %
25 000 \$ - 27 499 \$	13,95 %	5,47 %	11,03 %	3,21 %	13,95 %
27 500 \$ - 29 999 \$	14,45 %	10,45 %	14,06 %	11,24 %	14,45 %
30 000 \$ - 34 999 \$	17,37 %	13,39 %	18,93 %	15,93 %	17,37 %
35 000 \$ - 39 999 \$	8,42 %	13,57 %	10,93 %	15,32 %	8,42 %
40 000 \$ - 49 999 \$	6,90 %	20,75 %	8,25 %	22,96 %	6,90 %
50 000 \$ - 69 999 \$	4,81 %	17,07 %	5,72 %	16,89 %	4,81 %
70 000 \$ et plus	0,68 %	4,33 %	0,91 %	6,35 %	0,68 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Le salaire moyen le plus élevé, pour un emploi à temps plein occupé par une femme membre d'une minorité visible, était gagné dans les autres secteurs

Cadres supérieurs a enregistré un léger déclin. La représentation du groupe a augmenté de plus de 1 % chez les Professionnels, et d'environ 0,5 % dans les catégories suivantes : Cadres intermédiaires et autres cadres; Surveillants; Employés de bureau; Employés du secteur de la vente; Employés du secteur des services. Malgré ces augmentations, la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi demeurerait inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans sept des douze catégories professionnelles : Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniques, Contremaîtres, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travaillateurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

Tableau 1 Répartition des membres des minorités visibles et des membres de

l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe			
Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	

Catégorie professionnelle			
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	0,08 %	0,74 %	0,21 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	11,96 %	15,16 %	14,97 %
Professionnels	8,26 %	16,90 %	6,67 %
Semi-professionnels et techniques	1,03 %	4,69 %	2,42 %
Surveillants	5,45 %	3,00 %	5,23 %
Contremaîtres	0,09 %	1,77 %	0,23 %
Employés de bureau	68,88 %	24,99 %	60,97 %
Employés du secteur de la vente	1,48 %	1,34 %	2,95 %
Employés du secteur des services	1,45 %	2,61 %	3,93 %
Travaillateurs qualifiés et artisans	0,40 %	15,94 %	0,69 %
Travaillateurs manuels spécialisés	0,29 %	7,92 %	0,93 %
Autres travailleurs manuels	0,64 %	4,94 %	0,80 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %

L'amélioration du profil d'emploi des membres des minorités visibles a varié d'une branche d'activité à l'autre en 1991. La représentation a augmenté légèrement dans huit des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, les exceptions ayant été celles des Cadres supérieurs, Contremaîtres, Travaillateurs qualifiés et artisans, et Autres travailleurs manuels. La représentation du groupe s'est également accrue légèrement dans onze des douze

communications et les transports, soit environ 30 % dans chaque secteur. En comparaison, plus des deux tiers (68,36 %) des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 10 % (7,79 %) d'entre elles appartenaient au secteur des transports, comparativement à 26,67 % dans le cas des hommes de ce groupe. La présence relativement faible des femmes de ce groupe dans le secteur des transports, et leur présence très marquée dans le secteur bancaire, étaient conformes aux tendances d'emploi observées chez l'ensemble des femmes visées par la Loi.

En 1991, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté de 0,52 % dans le secteur bancaire, de 0,19 % dans les transports, de 0,57 % dans les communications et de 0,36 % dans les autres secteurs. Les plus fortes augmentations depuis 1990 ont été observées dans les sous-secteurs des services reliés au transport aérien (2,56 %) et des services postaux et de messagers (0,71 %).

Environ le tiers de l'augmentation de la représentation du groupe est attribuable à la croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Le reste est dû à l'augmentation du nombre de personnes qui se font reconnaître comme membres d'une minorité visible et au fait que la composition des employeurs assujettis à la Loi n'était plus exactement la même. L'emploi à temps plein du groupe a diminué de seulement 1,59 % en 1991, tandis que celui de tout l'effectif visé par la Loi diminuait de 3,42 %. La croissance de l'emploi à temps partiel du groupe en 1991 a également été beaucoup plus forte (10,8 %) que pour tout l'effectif visé par la Loi (6,38 %).

Quant aux emplois à temps plein, il y a eu pour les membres des minorités visibles une légère croissance dans les sous-secteurs où l'ensemble de l'effectif a subi un déclin (services reliés au transport par eau; silos à grain; bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques).

Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans onze des douze catégories professionnelles en 1991. Seule la catégorie des

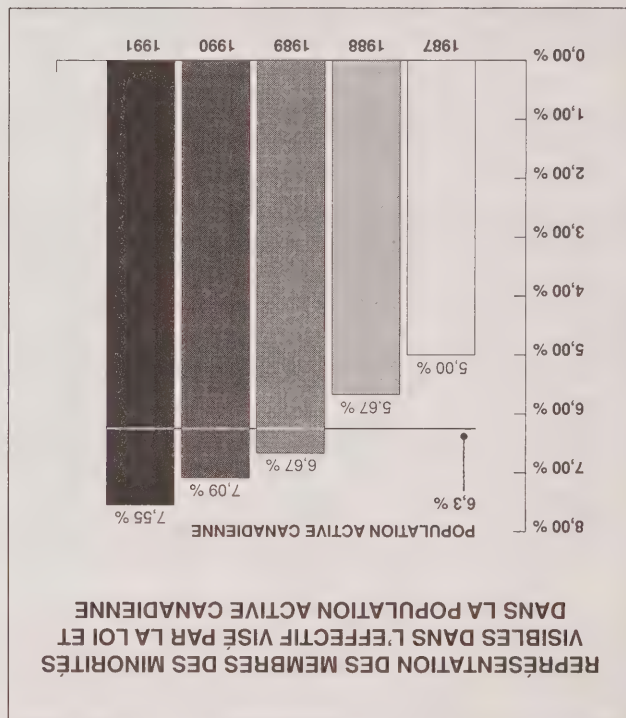
² Pour plus d'information, voir la rubrique intitulée « Évolution de la représentation des groupes désignés », à l'annexe A.

LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Représentation

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en 1991. Les employeurs ont déclaré 46 638 membres de ce groupe, soit 7,55 % de l'effectif en 1991, comparativement à 7,09 % en 1990. Leur représentation dans les emplois à temps plein se situait à 7,58 %, et dans les emplois à temps partiel, à 7,69 %. Comme par le passé, les termes représentatifs plus de la moitié (55,08 %) de tous les membres des minorités visibles déclarés aux termes de la Loi;

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



13,27 % de tous les membres du groupe travaillaient à temps partiel.

De 1987 à 1991, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté de 2,55 %, ce qui équivaut à un taux de croissance de 51 % en cinq ans. Ainsi, les membres des minorités visibles sont aujourd'hui légèrement mieux représentés dans l'effectif visé par la Loi qu'ils ne l'étaient dans la

population active canadienne (6,3 %) au moment du Recensement de 1986. Aux échelons provincial et territorial, leur représentation allait d'un maximum de 11,96 % en Ontario à un minimum de 0,64 % à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve. Elle se situait à 3,37 % au Québec et à 9 % en Colombie-Britannique. La représentation du groupe était inférieure à sa représentation au niveau national dans tous les territoires et provinces, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique. Elle a augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf à Terre-Neuve et dans les Territoires du Nord-Ouest. Malgré ces augmentations, les membres des minorités visibles continuent d'être partout sous-représentés, sauf en Ontario, à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et au Yukon.

Le maximum de représentation des membres des minorités visibles occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement a été obtenu à Toronto (19,6 %), et le minimum à Regina (2,43 %). La représentation a augmenté dans les huit régions dont une augmentation de 1,65 % dans la région d'Edmonton et une de 1,62 % dans la région de Toronto. Les membres des minorités visibles restent sous-représentés dans toutes les régions métropolitaines de recensement, à l'exception de Toronto.

La représentation a varié beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 13,35 % dans le secteur bancaire à un minimum de 4,17 % dans les transports. Dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, elle s'établissait à 6,09 % et 4,28 % respectivement. La représentation du groupe était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans tous les sous-secteurs, sauf dans les entreprises de télécommunications (6,75 %), les services relatifs au transport aérien (10,62 %) ainsi que les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (7,31 %). La représentation est demeurée la plus faible dans les mines de métaux (1,66 %) et le camionnage (2,54 %).

L'effectif masculin des minorités visibles était réparti également entre le secteur bancaire, les

10,68 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient également moins susceptibles que l'ensemble de l'effectif masculin d'être recrutés à des postes à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par contre, les hommes handicapés étaient plus susceptibles d'être recrutés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La répartition par profession du recrutement des femmes handicapées témoignait de leur concentration professionnelle. En effet, environ 70 % (70,63 %) d'entre elles ont été recrutées dans la catégorie Employés de bureau. Cependant, 9,1 % des femmes handicapées ont été embauchées dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 6,49 % de l'ensemble des femmes recrutées pour des postes à temps plein.

En 1991, la part des promotions de personnes handicapées à des postes à temps plein a diminué légèrement pour atteindre 2,75 %. Les employeurs ont signalé 1 314 promotions à des postes à temps plein chez les membres de ce groupe, comparativement à 1 687 en 1990. De plus, leur part des promotions à des postes à temps plein a augmenté à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et dans les deux territoires. De toutes les provinces, c'est en Alberta que cette part était la plus élevée (3,32 %) et au Québec qu'elle était la plus faible (1,48 %).

La part des personnes handicapées dans les promotions à des postes à temps plein s'est accrue dans les secteurs des communications (1,70 %) et des transports (1,86 %), mais a diminué de 3,43 % dans le secteur bancaire et de 1,78 % dans les autres secteurs. Leur part des promotions à des postes à temps plein a augmenté dans 5 des 12 catégories professionnelles soit Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, Employés du secteur des services et Travailleurs qualifiés et artisans.

postes à temps plein n'a augmenté que dans trois provinces, soit à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba et en Saskatchewan, ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest. Leur part des recrutements est demeurée stable au Nouveau-Brunswick.

Dans les diverses branches d'activité, la part des recrutements de personnes handicapées pour des postes à temps plein n'a guère augmenté. Comparativement à 1990, cette part était légèrement supérieure dans le secteur des communications (0,80 %), mais avait diminué dans les trois autres branches d'activité. Elle s'élevait à 2,34 % dans le secteur bancaire, à 0,66 % dans celui des transports et à 1,33 % dans les autres secteurs. Les sous-secteurs qui ont contribué le plus à ces augmentations sont ceux de la transmission des télécommunications ainsi que des services postaux et des services de messagers. On a également observé de faibles augmentations dans le transport ferroviaire, les services relatifs au transport aérien et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

Depuis 1990, la part des recrutements de personnes handicapées pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans 6 des 12 catégories professionnelles. On a signalé des augmentations dans les catégories Cadres supérieurs, Surveillants, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Malgré ces augmentations, leur part s'élevait toujours à moins de 2 % du nombre global des recrutements pour les postes à temps plein dans toutes les catégories, sauf celle des Surveillants (2,51 %).

En 1991, la répartition par profession des recrutements d'hommes handicapés pour des postes à temps plein était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes. La catégorie Employés de bureau constituait environ 22 % de leur recrutement pour des postes à temps plein, comparativement à

par opposition à 30,16 % de l'ensemble des femmes. De plus, 4,94 % des femmes handicapées touchaient plus de 40 000 \$, comparativement à 6,63 % de l'ensemble des femmes. Le salaire moyen des personnes handicapées occupant un emploi à temps partiel a été estimé à 15 094 \$ pour les femmes et à 16 294 \$ pour les hommes.

Dans toutes les branches d'activité, les personnes handicapées recevaient environ le même salaire que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Comme cela a été le cas en 1990, les femmes handicapées occupant un emploi à temps plein ont touché le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (31 893 \$), et le plus faible dans le secteur bancaire (28 476 \$). Dans le secteur des transports et les autres secteurs, ce salaire s'établissait à 29 510 \$ et à 29 958 \$, respectivement. Dans le secteur des transports, il s'agissait d'un salaire moyen plus élevé que celui de l'ensemble des femmes, alors que c'est dans les autres secteurs que l'on accusait l'écart salarial le plus important (8,44 %). Dans le secteur bancaire et celui des communications, cet écart se situait à 2,76 % et à 1,29 %, respectivement. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes travaillant à temps plein a légèrement diminué dans tous les secteurs.

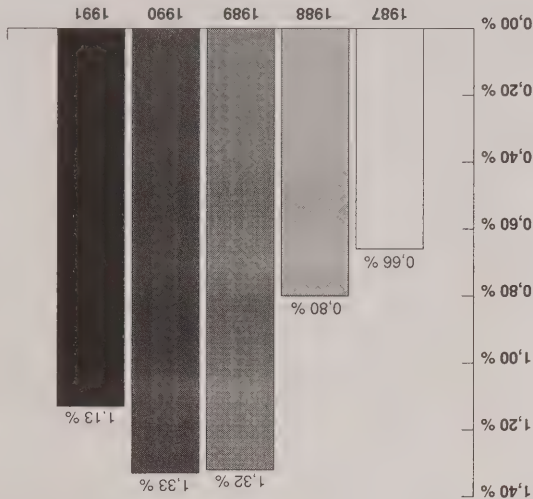
Les hommes handicapés touchaient le meilleur salaire moyen pour un emploi à temps plein dans le secteur bancaire (48 417 \$) et le plus bas dans celui des transports (37 149 \$). Ce salaire s'établissait à 40 816 \$ dans le secteur des communications et à 40 903 \$ dans les autres secteurs. Dans la catégorie des emplois à temps plein, l'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes affichait le taux le plus important dans les autres secteurs (7,18 %). Il s'établissait à 1,17 % dans le secteur bancaire et à 3,35 % dans celui des transports. Dans le secteur des communications, ce sont les hommes handicapés qui ont touché le salaire le plus élevé parmi l'ensemble des hommes travaillant à temps plein. Ils ont gagné 0,26 % de plus que tous les travailleurs masculins de ce secteur. Depuis 1987, l'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes travaillant à temps plein a diminué légèrement dans le secteur bancaire et dans les autres secteurs et s'est complètement résorbé dans celui des communications. Par contre, l'écart s'est accentué quelque peu dans le secteur des transports.

Possibilités de changement

En 1991, la part des recrutements de personnes handicapées à des postes à temps plein a diminué légèrement. Les employeurs visés par la Loi ont signalé le recrutement de 347 personnes handicapées dans des emplois à temps plein, comparative-ment à 657 en 1990. Leur part des recrutements (1,13 %) était légèrement inférieure à celle de 1990 et demeurait, encore là, inférieure à leur représentation au sein de l'ensemble des travailleurs occupant un emploi à temps plein. Quant aux recrutements dans des emplois à temps partiel, leur part a également diminué légèrement.

A l'échelle provinciale et territoriale, la part des recrutements de personnes handicapées dans des postes à temps plein n'atteignait que 1,29 % en Ontario et 0,64 % au Québec. Cette donnée est importante parce qu'environ 55 % de tous les recrutements pour des postes à temps plein ont lieu dans ces deux provinces. La part du groupe a culminé à l'Île-du-Prince-Édouard (3,17 %) et au Manitoba (2,05 %). Elle a atteint son niveau le plus bas à Terre-Neuve et au Yukon (0 %). Depuis 1990, la part des recrutements de personnes handicapées pour des

PERSONNES HANDICAPÉES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN



des Autres travailleurs manuels et des Contremaîtres. Dans le secteur des communications, la représentation s'est accrue dans les 12 catégories professionnelles, avec notamment une hausse de 0,56 % dans la catégorie Cadres supérieurs. Dans les autres secteurs, la représentation a augmenté dans seulement 5 des 12 catégories professionnelles, celle des Employés du secteur de la vente ayant enregistré l'accroissement le plus important (0,54 %).

Tableau 1
Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	0,12 %	1,61 %	0,21 %	1,53 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,12 %	19,75 %	14,97 %	15,63 %
Professionnels	5,30 %	6,30 %	6,67 %	6,45 %
Semi-professionnels et techniciens	1,14 %	5,06 %	2,42 %	7,63 %
Surveillants	6,55 %	2,39 %	5,23 %	2,20 %
Contremaîtres	0,07 %	3,64 %	0,23 %	4,18 %
Employés de bureau	67,36 %	19,58 %	60,97 %	14,59 %
Employés du secteur de la vente	1,38 %	1,33 %	2,95 %	2,04 %
Employés du secteur des services	1,35 %	1,54 %	3,93 %	2,02 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,41 %	17,52 %	0,69 %	18,54 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,39 %	13,73 %	0,93 %	17,68 %
Autres travailleurs manuels	0,82 %	7,53 %	0,80 %	7,53 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Le profil d'emploi des femmes et des hommes handicapés occupant un emploi à temps plein correspondait étroitement à celui de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. La présence des femmes handicapées dans les emplois de bureau était bien plus marquée que celle des hommes handicapés; elles étaient également moins susceptibles que ces derniers d'occuper des emplois non traditionnels ainsi que des postes de cadre et de professionnel. Toutefois, dans les emplois à temps plein, les femmes et les hommes handicapés étaient légèrement plus nombreux d'être Employés de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes. Environ les deux tiers (67,36 %) des femmes handicapées occupaient un emploi de bureau, comparati-

On a évalué le salaire moyen des femmes handicapées occupant un poste à temps plein à 29 191 \$, soit 95,97 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, et celui des hommes handicapés, à 42 368 \$, ce qui est légèrement supérieur à celui des hommes travaillant à temps plein (41 839 \$). Le léger écart salarial (4,03 %) qui séparait les femmes handicapées de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein a diminué un peu depuis 1990. Le très faible écart salarial que l'on observe entre les femmes et les hommes handicapés et l'ensemble des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein tient au fait que leur répartition par profession est semblable.

Salaires

venant à 60,97 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein; pour les hommes, ces chiffres s'établissaient à 19,58 % et 14,59 %, respectivement.

Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération									
Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi		Femmes		Hommes		Femmes	
Moins de 10 000 \$		0,14 %		0,34 %		0,31 %		0,94 %	
10 000 \$ - 14 999 \$		0,31 %		0,30 %		0,77 %		0,67 %	
15 000 \$ - 17 499 \$		1,02 %		0,45 %		1,41 %		0,64 %	
17 500 \$ - 19 999 \$		5,54 %		1,32 %		5,22 %		1,27 %	
20 000 \$ - 22 499 \$		14,03 %		2,36 %		11,15 %		2,06 %	
22 500 \$ - 24 999 \$		14,47 %		2,62 %		11,29 %		2,51 %	
25 000 \$ - 27 499 \$		13,58 %		3,63 %		11,03 %		3,21 %	
27 500 \$ - 29 999 \$		13,69 %		13,09 %		14,06 %		11,24 %	
30 000 \$ - 34 999 \$		16,53 %		16,20 %		18,93 %		15,93 %	
35 000 \$ - 39 999 \$		8,52 %		16,30 %		10,93 %		15,32 %	
40 000 \$ - 49 999 \$		7,23 %		20,47 %		8,25 %		22,96 %	
50 000 \$ - 69 999 \$		4,24 %		16,85 %		5,72 %		16,89 %	
70 000 \$ et plus		0,70 %		6,07 %		0,91 %		6,35 %	
Total		100,00 %		100,00 %		100,00 %		100,00 %	

La répartition salariale des personnes handicapées occupant un emploi à temps plein indiquait que les femmes de ce groupe étaient un peu plus susceptibles que l'ensemble des femmes travaillant à temps plein de toucher moins de 25 000 \$. En 1991, plus du tiers (35,50 %) des femmes handicapées travaillant à temps plein recevaient un salaire inférieur à 25 000 \$.

(5,94 %) des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur des transports, comparative-ment à un tiers (33,92 %) des hommes handicapés. La présence relativement faible des femmes handicapées dans le secteur des transports et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances de l'emploi chez l'ensemble des femmes visées par la Loi.

Depuis 1990, la représentation des personnes handicapées a augmenté dans les secteurs des communications (0,35 %) et des transports (0,04 %). Elle a diminué dans le secteur bancaire (0,13 %) et est restée la même dans les autres secteurs. De nombreux sous-secteurs ont connu un accroissement de la représentation, notamment la transmission des télécommunications, les services postaux et de messagers, les services relatifs au transport aérien, les transports par train, par camion et par pipeline, ainsi que les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

L'augmentation du nombre des personnes qui se font reconnaître comme handicapées et les légères modifications apportées au bassin d'employeurs visés par la Loi expliquent l'augmentation de la représentation des personnes handicapées en 1991². Comme cela a été le cas au cours des années précédentes, le recrutement et les cessations de fonctions ont eu pour effet net de diminuer la représentation des personnes handicapées. Depuis 1987, la part du recrutement qui revient à ce groupe a été inférieure au niveau nécessaire pour remplacer les membres du groupe qui quittent leur emploi, et a toujours été inférieure à leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi.

L'écart entre les recrutements et les cessations de fonctions a fait diminuer le taux d'emploi global de ce groupe de 5,48 % en 1991, comparativement à 2,13 % seulement dans l'effectif visé par la Loi. Le nombre de personnes handicapées occupant un emploi à temps plein a diminué dans une plus forte proportion que dans l'ensemble de l'effectif et a décru dans toutes les branches d'activité. Pour ce qui est de l'emploi à temps partiel chez les membres du groupe, l'effet combiné des recrutements et des cessations de fonctions s'est traduit par une augmentation de l'emploi, mais dans une moindre mesure que dans l'effectif visé par la Loi. Le nombre de personnes handicapées occupant un emploi à temps partiel a augmenté dans le secteur bancaire et celui

Profil d'emploi

des communications ainsi que dans les autres secteurs.

L'âge des travailleurs handicapés a peut-être une incidence sur la représentation du groupe. La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne prévoit pas la cuellette de données sur l'âge et l'incapacité, mais selon les chiffres sur la population active canadienne, le taux d'incapacité augmente beaucoup avec l'âge. En 1986, par exemple, près de 60 % des personnes handicapées dans la population active canadienne étaient âgées de 45 ans et plus. L'augmentation du nombre de personnes qui, en raison de leur âge, développeront une incapacité et se feront reconnaître comme personne handicapée devrait donc contribuer dans une large mesure à l'accroissement de la représentation du groupe. La proportion relativement élevée de personnes handicapées dans les postes de gestion supérieure et intermédiaire ainsi que chez les professionnels, les surveillants et les contremaîtres semble confirmer cette hypothèse. Ce sont des postes qui exigent généralement une expérience qu'on ne peut acquérir qu'après bien des années de service.

En 1991, la représentation des personnes handicapées a augmenté légèrement dans 10 des 12 catégories professionnelles. Elle a diminué très légèrement dans les catégories Cadres supérieurs et Employés du secteur des services. Alors que la plupart des augmentations par rapport à 1990 étaient inférieures à 0,15 %, les catégories Autres travailleurs manuels et Employés de bureau connaissaient des hausses de 0,25 % et 0,16 %, respectivement. Comme cela a été le cas au cours des années précédentes, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était plus faible que leur représentation au sein de la population active canadienne dans les 12 catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Cadres supérieurs.

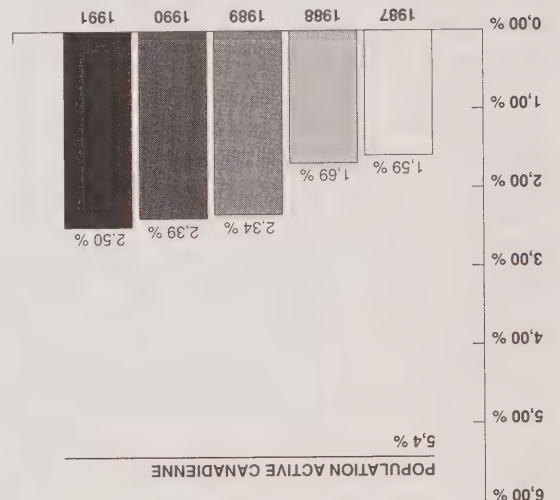
Dans les diverses branches d'activité, le profil d'emploi des personnes handicapées s'est peu amélioré en 1991. Leur représentation a augmenté dans 5 des 12 catégories professionnelles dans le secteur bancaire, surtout dans celles des Contremaîtres et des Travailleurs qualifiés et artisans. Elle a également augmenté dans 7 des 12 catégories dans le secteur des transports, principalement dans celles

LES PERSONNES HANDICAPÉES

Représentation

En 1991, la représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a augmenté légèrement. Les 15 446 personnes handicapées déclarées par les employeurs en 1991 représentaient 2,50 % de tous les salariés déclarés aux termes de la Loi, comparativement à 2,39 %¹ en 1990. La représentation des personnes handicapées était de 2,56 % dans les emplois à temps plein et de 2,24 % dans les emplois à temps partiel. Les femmes handicapées composaient près de la moitié (47,39 %) de ce groupe. Au

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS
LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



total, 11,67 % des personnes handicapées occupaient un emploi à temps partiel.

Les rapports présentés aux termes de la Loi depuis 1987 indiquent que la représentation de ce groupe a augmenté de 0,91 %. Bien que cela constitue un taux de croissance d'environ 58 % sur une période de cinq ans, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi demeure très inférieure à leur représentation au sein de la

population active canadienne (5,40 %) au moment du Recensement de 1986.

A l'échelle provinciale et territoriale, la représentation a varié entre 1,40 % dans les Territoires du Nord-Ouest et 4,73 % au Yukon. En Ontario, elle se situait à 2,80 %. La représentation des personnes handicapées était inférieure à leur représentation globale dans l'effectif national visé par la Loi dans quatre provinces et un territoire : Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique, le Québec et les Territoires du Nord-Ouest. Elle a augmenté dans six provinces : l'Ontario, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et Terre-Neuve. Elle a diminué légèrement dans les quatre autres provinces et dans les deux territoires. Les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans tous les territoires et provinces pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport, sauf au Yukon.

Parmi les huit régions métropolitaines de recensement, celle de Regina enregistrait la plus forte représentation de personnes handicapées (4,09 %), et celle de Montréal, la plus faible (1,65 %). La représentation du groupe s'est accrue dans 6 de ces 8 régions. Les régions de Halifax et de Vancouver ont accusé une légère diminution.

En 1991, la représentation des personnes handicapées variait de façon importante d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 3,95 % dans le secteur bancaire à un minimum de 1,75 % dans celui des transports. Dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, elle s'établissait à 1,84 % et 2,68 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, la représentation dépassait 3 % dans les réseaux de transport en commun (3,02 %) ainsi que dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (4,92 %). Les mines de métaux (1,03 %) et les silos à grain (1,11 %) accusaient la plus faible représentation.

Plus de la moitié des hommes handicapés travaillaient dans les secteurs bancaire (24,21 %) et des communications (30,29 %), et près des trois quarts (72,16 %) des femmes handicapées occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Environ 6 %

Plus de la moitié (52,92 %) des recrutements d'autochtones pour des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique. Depuis 1990, leur part des recrutements pour des postes à temps plein a augmenté quelque peu partout au pays, sauf à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et au Yukon. Le taux le plus élevé (24,06 %) a été enregistré dans les Territoires du Nord-Ouest, alors qu'il a été nul à l'Île-du-Prince-Édouard. Au Québec, la proportion de recrutements d'autochtones était de 0,81 %.

Le pourcentage de recrutements d'autochtones pour des postes à temps plein a augmenté, atteignant 1,32 % dans le secteur bancaire, 1,75 % dans les transports et 3,48 % dans les autres secteurs. En revanche, il a baissé légèrement dans le secteur des communications, passant à 0,92 %. La faible baisse dans les communications (0,03 %) s'explique par la réduction à 0,48 %, une diminution de moitié, de la proportion d'autochtones recrutés pour des emplois à temps plein dans le secteur des services postaux et des messagers. De légères hausses ont été observées dans la plupart des sous-secteurs, y compris les transports aérien et par eau, le transport par camion et par pipeline, les réseaux de transport en commun, la transmission et la diffusion des télécommunications, les mines de métaux ainsi que les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

Depuis 1990, la part de recrutements d'autochtones pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans sept des douze catégories professionnelles. Elle ne s'est pas accrue dans les catégories Cadres supérieurs, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, et Autres travailleurs manuels. En fait, moins de 1 % des personnes recrutées pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels étaient des autochtones. Par ailleurs, leur part de recrutements pour des emplois à temps plein n'était supérieure à 2 % que dans deux catégories professionnelles, soit Travaillleurs qualifiés et artisans et Autres travailleurs manuels.

Les recrutements d'hommes autochtones pour des postes à temps plein reflétaient la répartition professionnelle de ce groupe. Environ les deux tiers (66,89 %) de tous les hommes autochtones ont été recrutés dans les catégories professionnelles Travaillleurs qualifiés et artisans, Travaillleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 52,49 % des recrutements (52,92 %) de la moitié des recrutements d'autochtones pour des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique. Depuis 1990, leur part des recrutements pour des postes à temps plein a augmenté quelque peu partout au pays, sauf à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et au Yukon. Le taux le plus élevé (24,06 %) a été enregistré dans les Territoires du Nord-Ouest, alors qu'il a été nul à l'Île-du-Prince-Édouard. Au Québec, la proportion de recrutements d'autochtones était de 0,81 %.

En outre, 6,29 % des hommes autochtones embauchés à temps plein ont accédé à des postes dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, alors que le pourcentage atteignait 16,99 % dans tout l'effectif masculin.

La répartition professionnelle des femmes autochtones recrutées pour des postes à temps plein reflétait certaines particularités propres à leur profil d'emploi. Bien que la part des recrutements de ces femmes dans des emplois de bureau à temps plein diminue, elle n'en demeure pas moins très importante (61,9 %). Toutefois, leur part de recrutements pour des emplois non traditionnels à temps plein était assez élevée et avait augmenté par rapport à l'année précédente. En 1991, 16,19 % des recrutements chez les femmes autochtones avaient trait à des postes dans les catégories Travaillleurs qualifiés et artisans, Travaillleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels, comparativement à 6,49 % chez l'ensemble des femmes. Une femme autochtone sur dix environ (9,54 %) a été embauchée pour occuper à temps plein un poste dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, par rapport à 14,39 % dans l'ensemble des femmes.

La part de promotions des autochtones travaillant à temps plein est passée de 0,83 % en 1990 à 1,05 % en 1991. Les employeurs ont déclaré avoir promu 503 autochtones à des postes à temps plein en 1991, en comparaison de 491 l'année précédente. Il y a eu une légère augmentation du pourcentage de promotions partout au pays, sauf en Nouvelle-Écosse, en Alberta et au Yukon. La plus forte hausse (32,98 %) a été observée dans les Territoires du Nord-Ouest, et la plus faible (0,43 %), en Nouvelle-Écosse.

Le pourcentage de promotions accordées aux autochtones a augmenté dans chacun des secteurs d'activité. La plus forte hausse (2,76 %) a été enregistrée dans les autres secteurs, et la plus faible (0,76 %), dans le secteur bancaire. Leur part de promotions s'est établie à 0,89 % dans les communications et à 1,57 % dans les transports.

En 1991, la part de promotions accordées aux autochtones s'est accrue légèrement dans neuf des douze catégories professionnelles, mais a régressé dans les catégories Cadres supérieurs, Contremaîtres et Employés du secteur des ventes.

Tableau 2
Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération

Échelle de rémunération	Les autochtones		Effectif visé par la Loi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 10 000 \$	1,60 %	2,18 %	0,31 %	0,94 %
10 000 \$ - 14 999 \$	2,31 %	1,46 %	0,77 %	0,67 %
15 000 \$ - 17 499 \$	2,41 %	1,67 %	1,41 %	0,64 %
17 500 \$ - 19 999 \$	10,28 %	2,69 %	5,22 %	1,27 %
20 000 \$ - 22 499 \$	14,09 %	3,34 %	11,15 %	2,06 %
22 500 \$ - 24 999 \$	13,29 %	3,51 %	11,29 %	2,51 %
25 000 \$ - 27 499 \$	10,73 %	5,72 %	11,03 %	3,21 %
27 500 \$ - 29 999 \$	15,15 %	10,97 %	14,06 %	11,24 %
30 000 \$ - 34 999 \$	14,99 %	19,35 %	18,93 %	15,93 %
35 000 \$ - 39 999 \$	7,47 %	16,59 %	10,93 %	15,32 %
40 000 \$ - 49 999 \$	5,37 %	20,44 %	8,25 %	22,96 %
50 000 \$ - 69 999 \$	2,06 %	10,18 %	5,72 %	16,89 %
70 000 \$ et plus	0,25 %	1,91 %	0,91 %	6,35 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

autochtones travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 \$ en 1991; cette proportion s'établissait à 30,16 % pour l'ensemble des femmes et à 8,08 % pour l'ensemble des hommes, inversement, 2,31 % des femmes autochtones et 12,09 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient plus de 40 000 \$, par comparaison à 6,63 % de l'ensemble des femmes et 23,25 % de l'ensemble des hommes. Le salaire moyen approximatif des femmes et des hommes autochtones travaillant à temps partiel étaient respectivement de 15 094 \$ et de 16 294 \$.

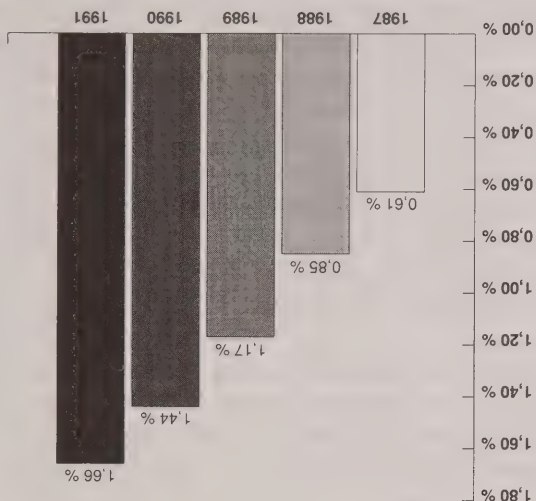
Les autochtones, hommes et femmes, gagnaient toujours moins que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans chacun des secteurs d'activité. Pour les emplois à temps plein, c'est dans le secteur des communications que le salaire moyen des femmes autochtones était le plus élevé (28 415 \$), et dans les transports qu'il était le plus bas (25 089 \$). Dans le secteur bancaire, la moyenne se situait à 26 327 \$, et dans les autres secteurs, à 28 125 \$. Le plus petit écart salarial a été observé dans le secteur bancaire (10,1 %), et le plus grand, dans le secteur des transports (14,25 %). Dans les communications et dans les autres secteurs, l'écart salarial était respectivement de 12,06 % et de 14,04 %. Au cours de 1991, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'effectif féminin s'est rétréci dans le secteur bancaire, dans les transports et dans les autres secteurs, mais s'est accentué dans les communications.

Possibilités de changement

C'est dans les autres secteurs que le salaire moyen des hommes autochtones travaillant à temps plein était le plus élevé (38 462 \$), et dans le secteur bancaire qu'il était le plus bas (34 720 \$). Leur salaire moyen était de 34 792 \$ dans les transports et de 37 691 \$ dans les communications. L'écart salarial le plus petit a été observé dans le secteur des communications (7,42 %), et le plus important, dans le secteur bancaire (29,13 %). L'écart se situait à 9,48 % dans les transports et à 12,72 % dans les autres secteurs. En 1991, l'écart salarial entre les hommes autochtones et l'effectif masculin a diminué dans le secteur bancaire, dans les transports et dans les communications, mais s'est accentué légèrement dans les autres secteurs.

Malgré la récession, la proportion d'autochtones embauchés à temps plein a augmenté quelque peu en 1991. Les employeurs ont déclaré avoir recruté 512 autochtones pour des postes à temps plein. Depuis 1990, la proportion de recrutements chez les autochtones pour des postes à temps plein (1,66 %) a augmenté légèrement. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, la proportion d'autochtones recrutés est passée de 1,07 % à 1,4 %.

AUTOCHTONES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN



particulièrement notable dans le secteur bancaire, où 73,45 % des femmes autochtones occupaient à temps plein des emplois de bureau, en comparaison de 62,50 % de l'ensemble des femmes. Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans des catégories non traditionnelles, telles que Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. En effet, il y avait près de 7 % (6,67 %) des femmes autochtones dans ces catégories, par opposition à 2,42 % de l'ensemble des femmes. Cet écart est particulièrement prononcé dans le secteur des transports, où une femme autochtone sur cinq (20 %) occupait un emploi non traditionnel à temps plein, comparativement à 7,16 % de l'ensemble des femmes. Comme par le passé, toutefois, les femmes autochtones étaient moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans la catégorie Contremaîtres. Il n'y en avait, de fait, aucune en 1991.

De même, il n'y avait que quelque 15 % (14,69 %) des femmes autochtones travaillant à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, comparativement à 21,85 % de l'ensemble des femmes. En 1991, les rapports des employeurs indiquaient que 0,05 % des femmes autochtones travaillaient dans la catégorie Cadres supérieurs, en 1990, il n'y en avait aucune.

Salaires

En 1991, le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein était estimé à 27 060 \$, soit 88,96 % de celui de l'ensemble des femmes. Chez les hommes autochtones, le salaire moyen était de 36 138 \$, soit 86,37 % de celui de l'ensemble de l'effectif masculin. Il s'agit d'écart salarial de l'ordre de 11,04 % entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes, et de 13,63 % entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes. Bien que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes autochtones et entre l'ensemble des femmes et des hommes aient diminué légèrement en 1991, en moyenne, ils étaient toujours aussi accusés qu'en 1987. La répartition salariale des autochtones travaillant à temps plein a continué de refléter ces écarts salariaux. Environ 44 % des femmes autochtones et 15 % des hommes

regroupaient 41,46 % de tous les hommes autochtones travaillant à temps plein, comparativement à 25,21 % de l'ensemble des hommes. Cette différence est attribuable au nombre important d'hommes autochtones travaillant dans le secteur des transports.

Les hommes autochtones étaient moins susceptibles d'occuper des emplois dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que Professionnels. Par exemple, dans le secteur bancaire, 28,99 % des hommes autochtones travaillant à temps plein occupaient un emploi dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, comparativement à 52,47 % de l'ensemble des hommes. Dans le secteur des transports, les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient quatre fois moins susceptibles que les autres hommes d'occuper un emploi dans la catégorie Professionnels.

Quant aux femmes autochtones, leur profil d'emploi continue de comporter de nombreuses caractéristiques générales semblables au profil de l'ensemble des femmes. C'était le cas, particulièrement, des emplois de bureau où la concentration des femmes autochtones était marquée; elles étaient également moins susceptibles que les hommes d'occuper des emplois non traditionnels et d'accéder à des postes de cadre et de professionnel. Toutefois, les femmes autochtones se distinguent de l'ensemble des femmes par certaines caractéristiques de leur profil d'emploi.

La concentration de femmes autochtones dans les emplois de bureau dépassait celle de l'ensemble des femmes. Environ les deux tiers des femmes autochtones travaillant à temps plein (67,35 %) occupaient un emploi de bureau, comparativement à 60,97 % de tout l'effectif féminin. Cette différence entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'accroît. Le nombre de femmes autochtones occupant à temps plein un emploi de bureau a augmenté au cours des trois dernières années, alors que le nombre de femmes dans ces emplois a diminué. Comme par le passé, cette différence était

demeuraient sous-représentées dans les douze catégories professionnelles.

Tableau 1
Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catégorie professionnelle	Les autochtones		Effectif visé par la Loi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	0,05 %	0,37 %	0,21 %	1,53 %
Cadres intermédiaires	9,78 %	6,71 %	14,97 %	15,63 %
Professionnels et autres cadres	4,86 %	3,10 %	6,67 %	6,45 %
Semi-professionnels et techniciens	1,35 %	5,01 %	2,42 %	7,63 %
Surveillants	4,31 %	1,77 %	5,23 %	2,20 %
Contremaîtres	0,00 %	6,54 %	0,23 %	4,18 %
Employés de bureau	67,35 %	13,25 %	60,97 %	14,59 %
Employés du secteur de la vente	3,36 %	1,74 %	2,95 %	2,04 %
Employés du secteur des services	2,26 %	2,35 %	3,93 %	2,02 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1,15 %	17,71 %	0,69 %	18,54 %
Travailleurs manuels spécialisés	1,96 %	24,97 %	0,93 %	17,68 %
Autres travailleurs manuels	3,56 %	16,49 %	0,80 %	7,53 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Au niveau sectoriel, leur représentation s'est améliorée légèrement. De petites augmentations ont été signalées dans huit des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, dans toutes les catégories professionnelles du secteur des transports, dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur des communications et dans neuf des douze catégories professionnelles des autres secteurs.

Comme par le passé, le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones travaillant à temps plein était très différent de celui de l'ensemble des hommes et des femmes visés par la Loi. Cette différence était présente dans tous les secteurs, sauf dans les communications, où le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones s'apparentait davantage à celui de l'ensemble de l'effectif à temps plein de ce secteur.

Il y a une forte concentration d'hommes autochtones dans les catégories Travaillateurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Ces catégories

communications, le nombre de travailleuses et de travailleurs autochtones s'élevait respectivement à quelque 30 % et à 26,28 %. Au total, 16,14 % des hommes autochtones et 8,64 % des femmes autochtones occupaient un emploi dans les autres secteurs. Depuis 1990, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans toutes les principales branches d'activité, à savoir de 0,12 % dans le secteur bancaire, de 0,09 % dans les transports, de 0,07 % dans les communications et de 0,26 % dans les autres secteurs. On a aussi observé des augmentations dans bon nombre de sous-secteurs.

La hausse de la représentation des autochtones est attribuable, dans environ 80 % des cas, à l'augmentation du nombre de personnes qui se font reconnaître comme autochtones et à la composition des employeurs qui a changé². Toutefois, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions de même qu'une diminution de l'emploi chez ce groupe inférieure à la diminution moyenne dans l'ensemble de l'effectif ont également permis d'accroître la représentation du groupe en 1991. Par exemple, l'emploi chez les autochtones et dans l'effectif visé par la Loi a diminué respectivement de 0,05 % et de 2,13 %. En outre, l'emploi à temps plein chez les autochtones a diminué de façon moindre (1,81 %) que dans l'effectif visé par la Loi (3,42 %). En fait, la situation de l'emploi à temps plein chez les autochtones s'est améliorée dans plusieurs sous-secteurs où le nombre d'emplois à temps plein avait effectivement diminué dans tout l'effectif. Mentionnons notamment le transport aérien et par eau, les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques, ainsi que les mines de métaux. La croissance de l'emploi à temps partiel était de 11,54 % chez les autochtones, par opposition à 6,38 % dans l'effectif visé par la Loi.

Profil d'emploi

En 1991, la représentation des autochtones a augmenté légèrement dans onze des douze catégories professionnelles; elle n'a pas changé dans la catégorie Autres travailleurs manuels. Les hausses les plus marquées ont été observées chez les Employés du secteur des services (de 0,74 % à 1,04 %) et chez les Employés de bureau (de 0,84 % à 0,98 %). Malgré ces changements, les autochtones

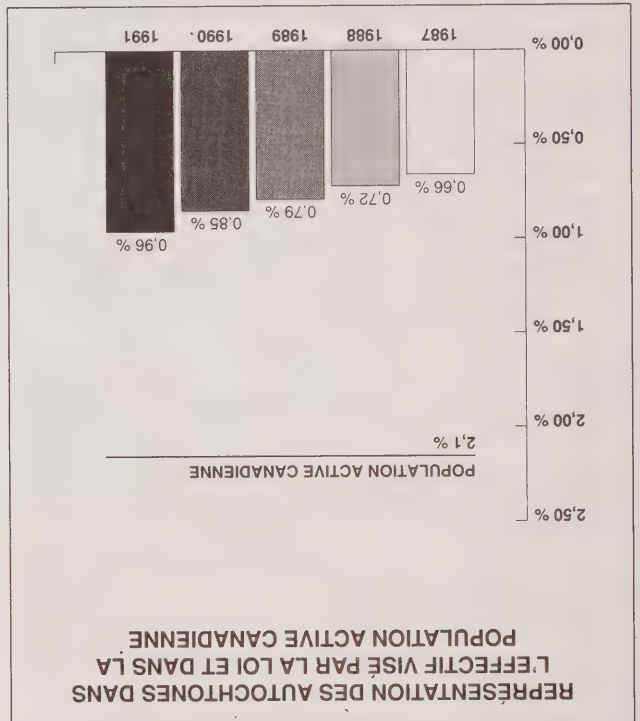
² Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la rubrique «Évolution de la représentation des groupes désignés» de l'annexe A.

LES AUTOCHTONES

Représentation

La représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a augmenté encore légèrement en 1991. Les 5 914 autochtones déclarés par les employeurs représentaient 0,96 % de l'effectif en 1991, comparativement à 0,85 % en 1990. Les autochtones occupaient 0,93 % des emplois à temps plein et 1,12 % des emplois à temps partiel. Les femmes autochtones représentaient moins de la moitié (44,79 %) de l'ensemble des

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



autochtones déclarés aux termes de la Loi; 15,2 % des autochtones travaillaient à temps partiel.

Depuis la présentation du premier rapport effectué aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi il y a cinq ans, la représentation des autochtones a augmenté de 0,3 %. Bien que ce chiffre signifie une augmentation de près de 50 % en cinq ans, la représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi (0,96 %) demeure bien plus faible que leur

pourcentage dans la population active canadienne (2,1 %), lors du Recensement de 1986. Aux échelons provincial et territorial, la représentation des autochtones variait, allant d'un minimum de 0,41 % à l'Île-du-Prince-Édouard, à un maximum de 22,68 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Comme par le passé, elle était moins élevée dans l'effectif visé par la Loi en Ontario (0,9 %) et au Québec (0,57 %) que dans l'ensemble de la population active canadienne dans ces provinces. Elle était également plus faible dans chacune des provinces de l'Atlantique. Depuis 1990, leur représentation a augmenté dans la plupart des provinces et des territoires, exception faite de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de Terre-Neuve, où elle a diminué. Elle est demeurée inchangée à l'Île-du-Prince-Édouard.

La représentation des autochtones occupait un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était inférieure à 1 %, sauf à Winnipeg (1,6 %), à Regina (1,58 %) et à Edmonton (1,03%). Malgré les changements, les autochtones sont demeurés sous-représentés dans toutes les régions métropolitaines de recensement et provinces pour lesquelles les employeurs ont présenté un rapport.

En 1991, la représentation des autochtones a continué de varier d'une branche d'activité à l'autre. Ils étaient le mieux représentés dans les autres secteurs (1,73 %) et le moins bien représentés dans le secteur des communications (0,8 %). Dans le secteur bancaire, leur représentation était de 0,81 %, et dans les transports, de 1,1 %. Dans les sous-secteurs, elle variait également, allant d'un maximum de 5,42 % dans les mines de métaux à un minimum de 0,39 % dans les services relatifs au transport aérien.

Les tendances sectorielles observées chez les hommes et les femmes autochtones étaient très différentes. Environ la moitié (50,51 %) des hommes autochtones occupaient un emploi dans le secteur des transports, par comparaison à quelque 13 % des femmes. En revanche, 47,64 % des femmes autochtones travaillaient dans le secteur bancaire, comparativement à 7,08 % des hommes. Dans le secteur des

postes en 1991, par rapport à 34 459 l'année d'avant. Leur proportion a aussi diminué dans la majorité des provinces et territoires en 1991, sauf en Alberta, en Nouvelle-Écosse, dans l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve.

La proportion de femmes promues à des postes à temps plein a varié selon la branche d'activité en 1991; elle s'est chiffrée à 70,97 % dans le secteur bancaire, à 51,2 % dans les communications, à 20,39 % dans les transports et à 27,49 % dans les autres secteurs. Par rapport à 1990, il y a eu une légère augmentation dans les communications et les transports, mais un déclin dans le secteur bancaire et les autres secteurs.

Depuis cinq ans, la part des femmes dans les promotions à des postes à temps plein a augmenté dans 8 des 12 catégories professionnelles. Elle a cependant diminué dans les catégories suivantes : Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Vendeurs, Travailleurs manuels spécialisés. Pour l'année 1991, cette proportion a fléchi dans huit catégories professionnelles, y compris les Cadres supérieurs, les Professionnels, les Superviseurs et les Contremaîtres.

les hommes. Dans cette catégorie de postes, le sort des femmes s'est amélioré par rapport à 1990 (68,38 %). En 1991, 6,35 % de celles embauchées à temps plein l'étaient dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels ou Contremaîtres, comparativement à 4,77 % en 1990. Pour les hommes cependant, la proportion des recrutements dans ces catégories atteignait 53,93 % en 1991.

Depuis 1987, il n'y a eu qu'une faible augmentation de la proportion de femmes recrutées à temps plein dans les professions où elles sont sous-représentées. De 1987 à 1991, cette part a augmenté de 6,53 % dans la catégorie Contremaîtres, de 3,23 % chez les Cadres supérieurs, et de 2,48 % chez les Cadres intermédiaires et autres cadres. De même, leur part a augmenté de moins de 2 % dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans et dans celle des Autres travailleurs manuels.

Pour ce qui est des promotions à des postes à temps plein en 1991, la part des femmes (55,75 %) a baissé de 2,34 % depuis 1990. Les employeurs signalaient que 26 658 femmes ont été promues à ces

légèrement diminué dans le secteur bancaire et les autres secteurs.

Tableau 2
Répartition des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein selon l'échelle de rémunération

Échelle de rémunération		Femmes	Hommes
Moins de 10 000 \$	0,31 %	0,94 %	
10 000 \$ - 14,999 \$	0,77 %	0,67 %	
15 000 \$ - 17 499 \$	1,41 %	0,64 %	
17 500 \$ - 19 999 \$	5,22 %	1,27 %	
20 000 \$ - 22 499 \$	11,15 %	2,06 %	
22 500 \$ - 24 999 \$	11,29 %	2,51 %	
25 000 \$ - 27 499 \$	11,03 %	3,21 %	
27 500 \$ - 29 999 \$	14,06 %	11,24 %	
30 000 \$ - 34 999 \$	18,93 %	15,93 %	
35 000 \$ - 39 999 \$	10,93 %	15,32 %	
40 000 \$ - 49 999 \$	8,25 %	22,96 %	
50 000 \$ - 69 999 \$	5,72 %	16,89 %	
70 000 \$ et plus	0,91 %	6,35 %	
Tous les salariés	100 %	100 %	

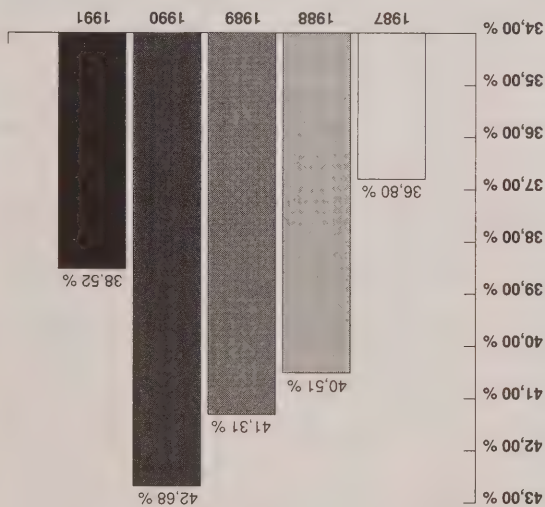
Ces écarts salariaux se reflètent dans la répartition salariale des femmes et des hommes travaillant à temps plein dans les divers secteurs d'activité. Dans le secteur bancaire, 43,33 % des femmes travaillant à temps plein touchaient 25 000 \$ et moins, comparativement à 12,16 % des hommes. Dans les transports, ces chiffres s'établissaient à 27,29 % et 10,25 % respectivement. C'est dans le secteur des communications, où 11,68 % des femmes gagnaient moins de 25 000 \$ par opposition à 4,72 % des hommes, que l'écart salarial a été le moins élevé.

Possibilités de changement

Le prolongement de la récession a joué contre l'avancement des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi. La part des recrutements à temps plein accordés aux femmes a chuté à 38,52 % (une baisse de 4,16 %); 11 862 femmes ont décroché un tel poste en 1991, comparativement à 21 141 l'année précédente. On relève toutefois certains gains, c'est-à-dire une proportion moindre de femmes embauchées pour un emploi de bureau, et une hausse du recrutement de femmes pour les postes de cadre et les emplois non traditionnels.

C'est surtout en Ontario et au Québec qu'a eu lieu le recrutement de femmes pour des postes à temps plein. En 1991, la proportion de femmes embauchées pour des postes de ce genre a diminué dans tous les

FEMMES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN



territoires et provinces, sauf au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve. Les résultats dans les diverses branches d'activité ont été inégaux. La proportion de femmes embauchées pour des postes à temps plein est tombée à 61,51 % dans le secteur bancaire, à 46,47 % dans les communications et à 23,99 % dans les autres secteurs, où la proportion était de 37,96 %. De faibles majorations ont également été enregistrées dans certains sous-secteurs, dont la transmission des télécommunications, le transport aérien, le transport par eau et le transport ferroviaire, les mines de métaux, les silos à grain, ainsi que les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

Les femmes recrutées pour des postes à temps plein continuent d'être fortement concentrées dans certaines professions, mais on note une petite amélioration. En 1991, près de 15 % de ces recrutements concernaient des postes de cadre ou de professionnel, leur pourcentage s'élevait à 12,13 % l'année précédente. Environ 60 % (59,94 %) des femmes embauchées à temps plein l'étaient pour un emploi de bureau, comparativement à 10,68 % chez

dans les emplois non traditionnels est intimement liée au peu de place qu'elles occupent dans le secteur des transports et les autres secteurs, où l'on trouve la majorité de ces emplois.

La troisième caractéristique concerne leur sous-représentation dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et professionnels. Ce phénomène est particulièrement évident dans la première catégorie. Au cours des cinq dernières années toutefois, la part des femmes dans ces trois catégories s'est quelque peu bonifiée. Elle a presque doublé chez les Cadres supérieurs, pour atteindre 8,38 %. Elle a fait un bond de plus de 6 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres (40,8 %), et se situe maintenant à 42,27 % dans celle des Professionnels. Le progrès des femmes chez les Cadres supérieurs est principalement dû au secteur des communications et aux autres secteurs, où leur présence a augmenté depuis 1987.

Salaires

En 1991, le salaire moyen des femmes occupant un poste à temps plein était estimé à 30 418 \$, soit 72,7 % de celui des hommes. C'est là une augmentation de 0,07 % depuis 1990. L'écart salarial entre les deux groupes (27,3 %) a diminué de presque 2 % depuis cinq ans. Parmi toutes les femmes travaillant à temps plein, environ trois sur dix (30,16 %) gagnent moins de 25 000 \$ en 1991, comparative-ment à 8,08 % des hommes. Inversement, 6,63 % des femmes travaillant à temps plein gagnent plus de 40 000 \$, comparativement à 23,25 % des hommes. Le salaire moyen des femmes travaillant à temps partiel était de 15 094 \$.

Pour ce qui est des emplois à temps plein, le salaire moyen des femmes varie toujours considérablement selon la branche d'activité, le maximum étant de 32 718 \$ dans les autres secteurs, et le minimum de 29 257 \$ dans les transports. Il s'établissait à 29 284 \$ dans le secteur bancaire et à 32 311 \$ dans celui des communications. L'écart salarial entre les hommes et les femmes variait aussi, allant de 40,23 % dans le secteur bancaire à 20,64 % dans les communications. Il se situait à 23,88 % dans les transports et à 25,75 % dans les autres secteurs. Depuis 1987, l'écart salarial s'est quelque peu élargi dans les communications et les transports, mais il a

Tableau 1
Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle		Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1,53 %	0,21 %	14,97 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,63 %	14,97 %	6,67 %
Professionnels	6,45 %	2,42 %	7,63 %
Surveillants	2,2 %	5,23 %	0,23 %
Contremaîtres	4,18 %	60,97 %	14,59 %
Employés de bureau	2,04 %	2,95 %	2,04 %
Employés du secteur de la vente	2,02 %	3,93 %	2,95 %
Employés de secteur des services	2,02 %	3,93 %	2,02 %
Travailleurs qualifiés et artisans	18,54 %	0,69 %	18,54 %
Travailleurs manuels spécialisés	17,68 %	0,93 %	17,68 %
Autres travailleurs manuels	7,53 %	0,8 %	7,53 %
Total	100 %	100 %	100 %

Bien qu'elle touche tous les secteurs d'activité, cette surreprésentation était particulièrement manifeste dans le secteur bancaire, où l'on retrouve environ la moitié de toutes les femmes. Le pourcentage de femmes dans les emplois de bureau a légèrement décliné dans le secteur bancaire depuis 1990, mais il atteint quand même 90,1 %. Il a un peu augmenté dans le secteur des communications (64,13 %), dans les transports (61,28 %) et dans les autres secteurs (83,1 %).

La deuxième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes est leur sous-représentation dans les catégories d'emplois non traditionnels, soit Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Semi-professionnels et techniciens et Autres travailleurs manuels. En 1991, la proportion de femmes se chiffrait à 19,14 % chez les Semi-professionnels et techniciens, et à 2,69 % chez les Travailleurs qualifiés et artisans. Depuis 1987, la représentation des femmes a fait de légers progrès dans quatre de ces catégories professionnelles, mais elle a diminué faiblement (de 0,5 %) dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens. Pour l'année 1991, elle a un peu augmenté dans quatre catégories d'emplois non traditionnels, mais légèrement fléchi chez les Autres travailleurs manuels.

Cette stagnation dans les emplois non traditionnels est importante, car il y avait moins de 7 % de femmes dans la catégorie Autres travailleurs manuels et moins de 5 % chez les Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, et Travailleurs manuels spécialisés. La sous-représentation globale des femmes

Toujours au cours de 1991, la représentation des femmes a légèrement augmenté (0,06 %) dans le secteur bancaire, mais un peu baissé (0,03 %) dans le secteur des communications, principalement à cause de son déclin dans le sous-secteur des services postaux et de messagers. Malgré un léger redressement dans le secteur des transports (0,32 %), on a observé une diminution dans les sous-secteurs suivants : services relatifs au transport aérien, services relatifs au transport par eau, transport ferroviaire et camionnage. Il y a cependant eu une augmentation dans le transport aérien, le transport par eau et par pipeline ainsi que dans les transports en commun. La représentation des femmes s'est accrue de façon minimale (0,56 %) dans les autres secteurs.

La représentation des femmes dans l'emploi a temps plein a augmenté malgré une diminution générale de l'emploi à temps plein dans les quatre secteurs d'activité. Environ 85 % de cette hausse est attribuable aux changements dans la composition des employeurs visés par la Loi en 1991². Cependant, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a aussi contribué à la hausse de la représentation des femmes. Proportionnellement, plus de femmes que d'hommes ont conservé leur emploi. Dans l'effectif visé par la Loi en 1991, l'emploi à temps plein a baissé de 3,12 % chez les femmes, et de 3,62 % chez les hommes.

Il importe de noter qu'au cours de 1991, le rythme de croissance de l'emploi à temps partiel a augmenté chez les hommes, mais a diminué chez les femmes. La croissance de l'emploi à temps partiel chez les hommes a connu une hausse de 4,18 % depuis 1990 pour une croissance totale de 16,44 %, tandis que celle chez les femmes a diminué de 4,16 % pour une croissance totale de 2,37 %.

Les femmes membres d'un autre groupe désigné

En 1991, environ 13,09 % des femmes appartenant à l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi faisaient également partie d'un autre groupe

désigné. Il s'agit d'une augmentation de 0,59 % par rapport à 1990, alors que la représentation était de 12,5 %. Plus de 9 % (9,43 %) des femmes faisaient partie des minorités visibles, 2,69 % étaient des personnes handicapées, et 0,97 %, des autochtones. Les autres (86,91 %) étaient de race blanche et ne souffraient d'aucune incapacité³.

Comme par le passé, les femmes membres d'un autre groupe désigné étaient davantage concentrées dans certaines professions que les femmes de race blanche ne souffrant d'aucune incapacité; environ 60 % (59,77 %) de celles-ci occupaient un emploi de bureau à temps plein, comparativement à 67,35 % des femmes autochtones, 67,36 % des femmes handicapées et 68,88 % des femmes appartenant à une minorité visible. Les femmes membres d'un autre groupe désigné occupant un emploi à temps plein étaient également plus susceptibles de gagner moins de 25 000 \$ par année, et moins susceptibles de toucher 40 000 \$ et plus.

Profil d'emploi

En 1991, la représentation des femmes a légèrement augmenté dans 9 des 12 catégories professionnelles. De petites diminutions ont été observées dans les catégories Employés de bureau, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels. Malgré ces différences, il reste une forte concentration de femmes dans certaines professions, concentration qui, comme par le passé, présente trois grandes caractéristiques.

La première caractéristique est une surreprésentation constante des femmes dans la catégorie Employés de bureau. Depuis 1987, la proportion de femmes dans cette catégorie a augmenté de plus de 1 %, pour s'établir à 76,47 %. En 1991, plus de 60 % (60,97 %) des femmes travaillant à temps plein appartenaient à cette catégorie par opposition à 14,59 % des hommes. Pour ce qui est des postes de bureau à temps partiel, le pourcentage des femmes s'élevait à 86,63 % et celui des hommes à 35,54 %. La situation s'est peu améliorée depuis cinq ans.

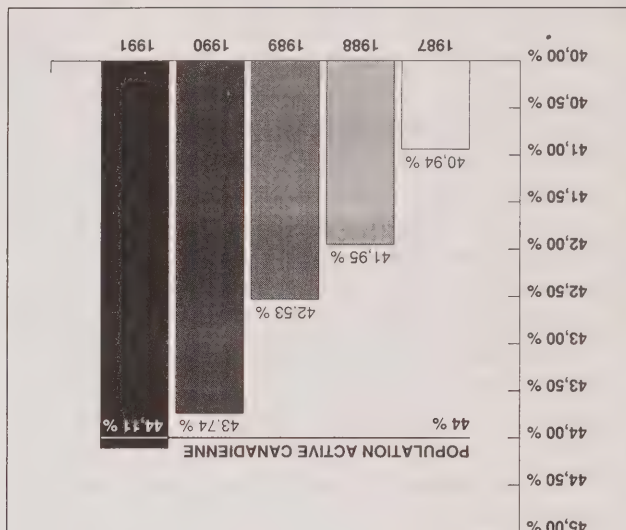
² Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la section «Évolution de la représentation des groupes désignés» de l'annexe A.

³ Pour obtenir ces données, on a retranché le nombre global de femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible de l'ensemble des femmes visées par la Loi. Celles qui restent sont considérées, par définition, comme étant de race blanche et ne souffrant d'aucune incapacité. Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone handicapée est inscrite dans la colonne des autochtones, dans celle des femmes et dans celle des femmes handicapées. L'ÉC ne peut déterminer ou isoler les femmes appartenant à plus de deux groupes. Il en résulte, inévitablement, quelques cas de double comptage et de chevauchement.

Représentation

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'est encore améliorée en 1991. Les 272 334 femmes déclarées par les employeurs représentaient 44,11 % de l'effectif, comparativement à 43,74 % en 1990. La représentation féminine a cru de 0,32 % dans les emplois à temps plein atteignant 40,44 %, et a diminué de 1,72 % dans ceux à temps partiel, pour se situer à 68,86 %. Cette augmentation dans les emplois à temps plein est remarquable, vu la diminution considérable des possibilités d'emploi que la récession a entraînée. Depuis la présentation des premiers rapports aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi il y a cinq ans, la représentation des femmes a augmenté de 3,17 % dans l'effectif visé par la Loi et est maintenant à peu près la même qu'elle était dans la population active canadienne (44 %) en 1986 (Recensement du Canada).

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



A l'échelle provinciale et territoriale, la représentation des femmes variait d'un minimum de 24,08 % dans les Territoires du Nord-Ouest à un maximum de 47,53 % en Ontario. Elle a diminué au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Colombie-Britannique et en Alberta. La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi était plus élevée en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique qu'elle ne l'était dans la population active canadienne.

Comme par le passé, la représentation des femmes occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était souvent plus élevée qu'au niveau provincial et territorial. La région de Regina enregistrait la plus forte représentation de femmes (50,08 %) et celle de Winnipeg, la plus faible (35,53 %). En 1991, la représentation des femmes s'est accrue dans 5 des 8 régions métropolitaines de recensement, mais a légèrement diminué à Calgary, Edmonton et Vancouver. Dans trois régions (Montréal, Vancouver et Winnipeg), elle était inférieure à celle des femmes dans l'ensemble de la population active canadienne.

Au cours de cette même année, la représentation des femmes a continué de varier fortement selon la branche d'activité, allant d'un maximum de 76,08 % dans le secteur bancaire à un minimum de 19,49 % dans le secteur des transports. Leur représentation était de 41,18 % dans le secteur des communications et de 26,28 % dans les autres secteurs.

Les tendances sectorielles observées chez les femmes étaient très différentes de celles observées chez les hommes. Environ la moitié (51,28 %) de toutes les femmes travaillaient dans le secteur bancaire, contre quelque 12,73 % de tous les hommes. Les femmes étaient moins portées à travailler dans les trois autres secteurs que ne l'étaient les hommes. Seulement 13,02 % des femmes étaient employées dans le secteur des transports, comparativement à 42,44 % des hommes. En tout, 31,49 % des femmes travaillaient dans les communications, contre 35,31 % des hommes. Enfin, 4,21 % de toutes les femmes travaillaient dans les autres secteurs, comparativement à 9,32 % des hommes.

PROFILS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le présent chapitre présente le profil des quatre groupes désignés aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit :

- les femmes,
- les autochtones,
- les personnes handicapées,
- les membres des minorités visibles.

Les autochtones sont les Indiens, les Inuit et les Métis qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels.

Les personnes handicapées sont celles qui, à cause d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychique ou sensoriel ou de difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent comme étant potentiellement défavorisées sur le plan de l'emploi et se reconnaissent comme telles auprès

d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Le profil de chacun des groupes désignés présente une analyse de sa situation dans l'effectif visé par la Loi¹. Il comporte aussi un portrait de la situation du groupe au sein de la population active canadienne tracé à partir des données du Recensement du Canada de 1986². L'analyse touche quatre aspects de la situation des groupes désignés : la représentation et la croissance dans l'emploi, le profil professionnel, les salaires et les possibilités de changement. Le lecteur trouvera à l'annexe B des tableaux plus détaillés sur les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi.

¹ Cet effectif est constitué des personnes faisant partie, en 1991, du personnel salarié des employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'employeur déclare dans son rapport le nombre global d'hommes et de femmes de son effectif et le nombre de membres de chacun des trois groupes désignés qui se sont reconnus comme tels, ou qui ont accepté d'être reconnus comme tels aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les femmes représentent le quatrième groupe désigné.

² Les données relatives aux professions et aux études, extraites du Recensement de 1986, portent sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont travaillé en 1985 ou 1986. Cette population comprenait les travailleuses et les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) ainsi que celles et ceux qui n'en font pas partie actuellement et qui avaient travaillé un certain temps pour la dernière fois en 1985 ou 1986. En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de la main-d'œuvre comprend les travailleuses et les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et les personnes qui n'en font pas actuellement partie et qui ont travaillé un certain temps entre 1981 et 1986. Ces données inédites proviennent du Recensement de 1986 de Statistique Canada et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité.

(58,54 % dans le secteur bancaire, et 17 % chacun environ dans celui des communications et celui des transports).

Les effets de la récession sur les possibilités de

changement dans les emplois à temps plein sont manifestes. En effet, les possibilités ont substantiellement décliné, et la composition de ces possibilités

révèle que le recrutement interne occupe une place beaucoup plus grande. En 1991, les recrutements et

les promotions pour des postes à temps plein ont diminué respectivement de 37,84 % et de 19,39 %.

Depuis le début de la récession, en 1989, les recrutements pour les postes à temps plein ont chuté de

52,93 %, et les promotions ont également diminué de 25,07 %. À noter que le déclin observé dans les

promotions est de 50 % inférieur à celui subi par les recrutements, ce qui signifie que maintenant les

employeurs vont davantage puiser dans leurs réserves internes pour combler leurs débouchés. En

1991, 60,83 % de tous les débouchés ont été comblés au moyen de promotions, comparativement à

49,38 % en 1989.

Bien que le nombre des recrutements et des

promotions pour des postes à temps plein ait diminué par rapport aux années précédentes, les catégories

professionnelles dans lesquelles les membres des groupes désignés sont sous-représentés offraient

toujours de multiples possibilités de changement. Par exemple, il y a eu 218 recrutements et 685 promotions dans la catégorie Cadres supérieurs, 2 428

recrutements et 13 136 promotions dans celle des

Cadres intermédiaires et autres cadres, et 2 278 recrutements ainsi que 5 124 promotions dans la catégorie Professionnels. Les recrutements et les promotions pour d'autres emplois où les femmes sont habituellement sous-représentées ont été également nombreux. Les employeurs ont effectué près de 6 000 recrutements pour des postes à temps plein dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés et 1 872 dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans, et ils ont accordé 1 158 promotions dans la catégorie Contrémaritimes.

La tendance régionale des recrutements et des promotions, en ce qui a trait à des postes à temps plein dans l'effectif visé par la Loi, a continué de refléter la concentration élevée des effectifs et des sièges sociaux des entreprises en Ontario et au Québec. Environ les trois quarts de tous les recrutements et promotions touchant les catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres ont eu lieu dans ces deux provinces. Il en a été de même pour les deux tiers environ des recrutements à des postes à temps plein et des promotions au sein des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

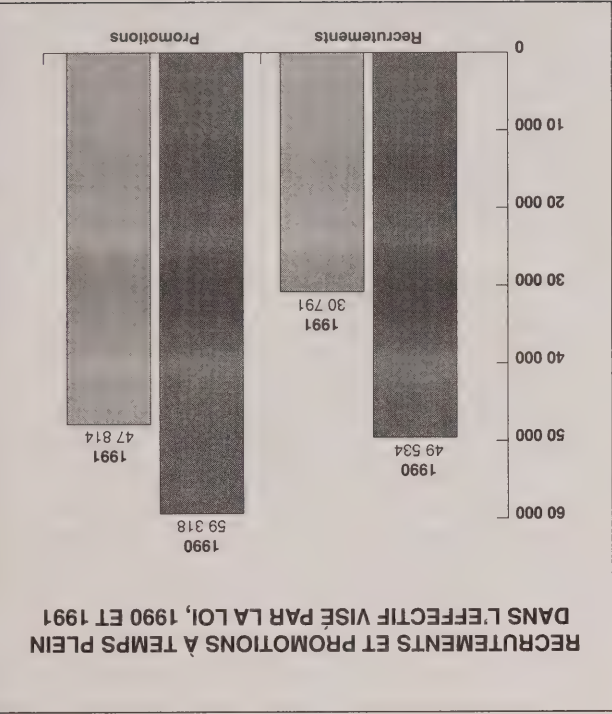
La forte concentration en Ontario et au Québec des recrutements et des promotions dans les postes de cadre et de professionnel demeure significative, en raison de la sous-représentation des groupes désignés dans ces catégories. Pour redresser la situation, les employeurs devront peut-être étendre les zones géographiques de recrutement et faciliter la mobilité des membres des groupes désignés.

secteur bancaire à 40 795 \$ dans les autres secteurs. Le salaire moyen des emplois à temps plein se situait à 36 685 \$ dans le secteur des transports et à 37 312 \$ dans celui des communications. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, le secteur bancaire offrait le salaire moyen le plus bas (12 619 \$) et celui des communications, le salaire moyen le plus élevé, soit 19 290 \$.

Possibilités de changement

En 1991, les employeurs ont déclaré 56 069 recrutements et 51 823 promotions. Les emplois à temps partiel ont formé 40,4 % de tous les recrutements et 7,39 % de toutes les promotions. Une fois de plus, la répartition professionnelle des recrutements à des postes à temps partiel indique que la majorité de ces derniers, soit 78,31 % en 1991, ont eu lieu dans les catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels.

Du côté des emplois à temps plein, on a enregistré 30 791 recrutements (21,66 % dans le secteur bancaire, 21,83 % dans les communications et 45,79 % dans les transports) et 47 814 promotions



Le profil d'emploi du secteur des transports était très différent des deux secteurs précédents. Plus de 40 % (44,37 %) des employés et employées occupent un poste à temps plein dans ce secteur appartenant aux catégories Travailleurs manuels spécialisés (26,61 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (17,76 %). Les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres regroupaient moins d'un cinquième (19,33 %) de l'ensemble des employés et employées occupant un poste à temps plein dans ce secteur.

Salaires

On a estimé à 36 793 \$⁴ le salaire moyen de l'effectif à temps plein visé par la Loi en 1991, et à 15 481 \$, celui des employés et employées à temps partiel. Moins d'un cinquième (17,01 %) du personnel à temps plein touchait moins de 25 000 \$, et 16,53 %, plus de 40 000 \$. Près de 80 % (78,66 %) des employés et employées à temps partiel gagnent moins de 25 000 \$. Ces données sont importantes, étant donné la part toujours croissante des emplois à temps partiel et la surreprésentation (spécialement les femmes) dans les emplois à temps partiel.

Tableau 2
Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon l'échelle de rémunération

Echelle de rémunération	Effectif visé par la Loi
Moins de 10 000 \$	0,69 %
10 000 \$ - 14 999 \$	0,71 %
15 000 \$ - 17 499 \$	0,95 %
17 500 \$ - 19 999 \$	2,87 %
20 000 \$ - 22 499 \$	5,74 %
22 500 \$ - 24 999 \$	6,06 %
25 000 \$ - 27 499 \$	6,37 %
27 500 \$ - 29 999 \$	12,38 %
30 000 \$ - 34 999 \$	17,15 %
35 000 \$ - 39 999 \$	13,54 %
40 000 \$ - 49 999 \$	17,01 %
50 000 \$ - 69 999 \$	12,38 %
70 000 \$ et plus	4,15 %
Tous les salariés	100,00 %

Le salaire moyen varie beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, d'un minimum de 35 409 \$ dans le

⁴ Voir à l'annexe A la méthode de calcul des salaires moyens.

1991 l'emploi dans cet effectif. Dans l'ensemble de la population active canadienne, on observe également un déclin de 1,8 % en 1991.

En regard de 1990, le nombre global de recrutements a chuté de près du tiers, ce qui totalise une baisse de 50 % dans les deux dernières années. Le nombre de cessations de fonctions a également

décliné de près de 30 % en deux ans. Cette réduction très marquée dans le nombre de recrutements et de cessations de fonctions est synonyme d'une forte baisse de la mobilité des salariés et salariées en période de récession. C'est là un indice significatif, car une mobilité moindre signifie moins de possibilités de recrutement et de promotion pour les membres des groupes désignés.

Cette année encore, la croissance de l'emploi a été concentrée dans le travail à temps partiel. Dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 6,38 %, alors que les emplois à temps plein ont chuté de 3,42 %. La même tendance peut être observée dans la population active canadienne, où l'emploi à temps partiel a crû de 4,5 %, et l'emploi à temps plein, baissé d'environ 3 %. Dans toutes les provinces, il y a eu une diminution des emplois à temps plein causée par un nombre de cessations de fonctions supérieur à celui des recrutements.

Il y a eu d'importantes suppressions d'emplois à temps plein, aussi bien dans les trois principaux secteurs d'activité que dans les autres secteurs. Ainsi, chez les employés du secteur bancaire, des transports ferroviaire et par eau, des télécommunications et de la téléphonie, on a relevé 12 173 cessations de fonctions de plus que de recrutements. Parallèlement, il y a eu une forte croissance des emplois à temps partiel dans plusieurs sous-secteurs, notamment le camionnage (21,12 %), le transport aérien (10,76 %) et les services postaux et de messagers (9,46 %).

Comme par le passé, la proportion des emplois à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, passant de 13,03 % en 1991, une augmentation de plus de 1 % par rapport à 1990. Il faut attribuer ce changement à la diminution marquée du nombre de recrutements à temps plein et à la croissance tous jours élevée du nombre d'emplois à temps partiel. L'effet de ce déplacement vers des emplois à temps

3 Il importe de noter que, dans le secteur bancaire et celui des communications, la catégorie Employés de bureau regroupe des professions très différentes. Dans le secteur des communications, ces employés et employées s'occupent de la manutention du courrier dans les services postaux et de messagers. Dans le secteur bancaire, ils ou elles occupent des emplois de bureau plus traditionnels.

partiel est considérable, puisque les membres des groupes désignés - et en particulier les femmes - y sont depuis toujours surreprésentés. Les postes à temps partiel offrent généralement des salaires moyens plus bas, moins d'avantages sociaux et peu de mobilité professionnelle.

Tableau 1
Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi et la population active canadienne occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Effectif visé par la Loi	Population active canadienne
Cadres supérieurs	0,99 %	1,40 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,36 %	12,00 %
Professionnels	6,54 %	4,60 %
Semi-professionnels et techniciens	5,52 %	2,40 %
Surveillants	3,42 %	2,70 %
Contratants	2,58 %	17,00 %
Employés de bureau	33,34 %	7,70 %
Employés du secteur de la vente	2,41 %	10,00 %
Employés du secteur des services	2,79 %	7,60 %
Travailleurs qualifiés et artisans	11,32 %	9,00 %
Travailleurs manuels spécialisés	10,91 %	14,90 %
Autres travailleurs manuels	4,81 %	3,70 %
Non déclarées	N/A	100,00 %
Tous les salariés	100,00 %	

Profil d'emploi

L'effectif visé par la Loi a continué de comporter une concentration beaucoup plus élevée d'employés et d'employées dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Employés de bureau que dans la population active canadienne. On retrouve près de la moitié des salariés et salariées à temps plein dans ces deux catégories, soit respectivement 15,36 % et 33,34 %. Environ 70 % des employés et employées à temps partiel de l'effectif visé par la Loi appartiennent également à la catégorie Employés de bureau. La proportion élevée de personnes occupant des emplois dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres était en grande partie causée par le nombre considérable de postes de ce genre dans les secteurs bancaire et des communications. Presque 80 % (79,18 %) des employés et employées occupant un poste à temps plein dans le secteur bancaire et 66,54 % de ceux et celles du secteur des communications sont inscrits dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres³.

bateau, autocar, camionnage interprovincial et pipeline. Quoique la situation économique et la structure professionnelle des sous-secteurs diffèrent considérablement, la déréglementation et la croissance de la concurrence ont continué de toucher la plupart des employeurs. De l'avis de nombreux employeurs de ce secteur, la récession économique a eu des effets négatifs sur leur exploitation durant la dernière année. En 1991, 184 d'entre eux ont présenté le rapport exigé par la Loi. Leur effectif se composait de 181 879 employés et employées, soit 29,46 % de tous les salariés et salariées visés par la Loi. La plupart de ces employés (93,52 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 60 % travaillaient dans les domaines du transport ferroviaire (32,38 %) et aérien (30,34 %); environ un cinquième (19,96 %) avait un emploi dans l'industrie du camionnage.

Secteur des communications

La partie du secteur des communications visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprend les entreprises de radiodiffusion et de télédiffusion (y compris les sociétés de cablodistribution), de télécommunications et de transmission par téléphone, ainsi que les services postaux et de messagers. Bon nombre de ces entreprises, en particulier celles s'occupant de radiodiffusion et de télédiffusion, sont bien connues du public. Les services postaux et de messagers sont généralement considérés comme deux éléments distincts. Postes Canada offre les services postaux habituels, tandis qu'un certain nombre d'entreprises fournissent des services de messagers spécialisés dans un marché hautement concurrentiel. Les employeurs de tous les sous-secteurs ont été touchés par la récession, et certains grands employeurs ont cessé leur recrutement. En 1991, 89 employeurs du secteur des communications ont présenté un rapport conformément à la Loi. Ces employeurs ont déclaré 208 206 employés et employés, soit 33,74 % de tout l'effectif visé par la Loi. La plupart (84,21 %) occupaient un emploi à temps plein. Plus de 80 % du personnel du secteur travaillaient dans des entreprises de télécommunication et de transmission par téléphone (45,06 %) ou de services postaux et de messagers (38,29 %); le reste (16,51 %) exerçaient leur métier en radiodiffusion-télédiffusion.

Autres secteurs

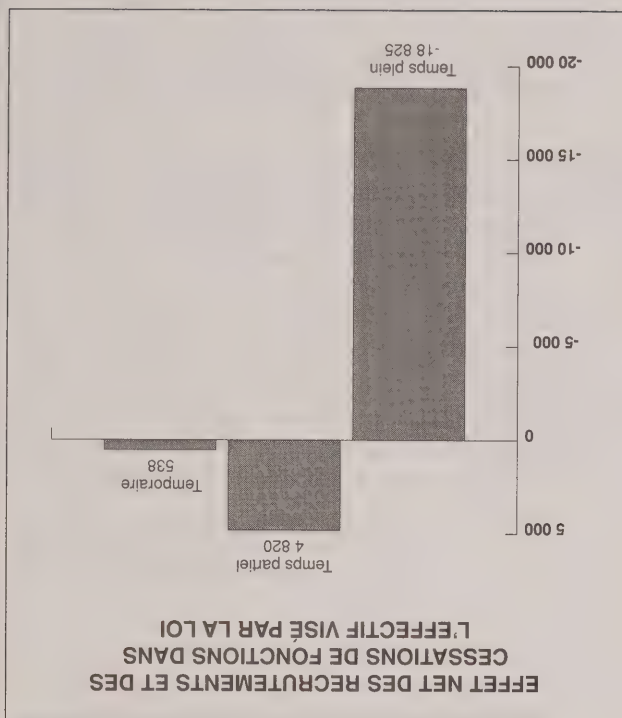
En 1991, cette catégorie comprenait 56 employeurs qui s'adonnaient aux activités suivantes :

exploitation de mines de métaux (uranium) et de charbon, exploration pétrolière et gazière, silos à grain, meunerie, recherche et production nucléaires, services commerciaux, musées et services d'archives. Leurs 43 600 employés et employées représentaient 7,06 % de tout l'effectif visé par la Loi, et la plupart (92,3 %) occupaient un emploi à temps plein. Dans les domaines des mines, des silos à grain et de la meunerie, plusieurs entreprises ont subi les contrechocs de la récession économique et eu de la difficulté à promouvoir l'équité dans l'emploi.

Analyse des changements dans l'effectif

Croissance de l'emploi

Le nombre d'emplois dans l'effectif visé par la Loi reflète l'aggravation de la récession qui a eu lieu au Canada en 1991; les employeurs signalent 56 069 recrutements et 69 536 cessations de fonctions, ce qui a eu pour effet, en 1991, de réduire de 2,13 % en



LE CONTEXTE

Le présent chapitre situe dans leur contexte les progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Comme par le passé, les modifications apportées dans l'effectif visé par la Loi sont expliquées par quatre grands facteurs : la croissance de l'emploi, le profil d'emploi, les salaires et les possibilités de changement. Ces facteurs constituent la toile de fond de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi et de l'évaluation des progrès réalisés. Nous présentons d'abord une brève description de l'effectif et des quatre principales branches d'activité. Suit une analyse des changements intervenus dans ces facteurs depuis le rapport de l'année dernière¹.

Brève description de l'effectif visé par la Loi

En 1991, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 620 000 salariées et salariés travaillant chez 353 employeurs. La présente analyse porte sur 61 734 salariées et salariées et 350 employeurs². Comme par le passé, près des deux tiers de l'effectif occupaient un emploi en Ontario (40,32 %) et au Québec (20,63 %). Presque tout l'effectif visé appartenait aux trois grandes branches d'activité (bancaire, transports et communications), qui se partageaient chacun environ 30 % de l'effectif, le reste oeuvrant dans les autres secteurs.

Selon de nombreux employeurs, la récession économique qui a touché le Canada au second

Secteur des transports

Les entreprises de ce secteur visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent une gamme très variée de modes de transport : avion, train,

Secteur bancaire

Au Canada, le réseau bancaire se compose de la Banque du Canada, de 7 grandes banques nationales et de 59 banques étrangères plus petites. La Banque du Canada est comprise dans ce secteur bien qu'elle ne soit pas une banque au sens traditionnel du terme; elle est chargée de la formulation et de la mise en œuvre de la politique monétaire canadienne, et son effectif est assez différent de celui des banques à charte. En 1991, 21 banques étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, à l'exception de deux d'entre elles, toutes avaient leur siège social en Ontario ou au Québec. Plusieurs grands employeurs de ce secteur ont indiqué qu'ils avaient cessé leur recrutement et que le roulement du personnel avait été plus faible en 1991 en raison de la récession. Les 183 576 employés et employées du secteur bancaire représentaient 29,74 % de l'effectif visé par la Loi. Près d'un employé de ce secteur sur cinq (20,53 %) occupait un emploi à temps partiel, soit une augmentation de près de 5 % en regard de 1987, la première année où ces données ont été recueillies. Ces employés formaient près de la moitié (46,87 %) de tous les employés à temps partiel déclarés aux termes de la Loi.

semestre de 1990 a eu sur leurs entreprises des effets négatifs et réduit les possibilités de changement dans leur effectif.

¹ Pour une description plus détaillée des secteurs et des sous-secteurs d'activité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se reporter à la section intitulée « Le contexte » dans l'ouvrage *Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport annuel 1989*, (Ottawa : Ministère des Approvisionnement et Services Canada, 1989) pp. 11 à 23.

² Pour connaître la liste des employeurs, se reporter au chapitre, « Évaluation des résultats des employeurs ».

racés ont également consacré du temps à la réalisation du projet.

6. CONTRAINTES

Les employeurs ont indiqué que l'année avait été difficile pour la réalisation de l'équité en matière d'emploi. La récession a donné lieu à des réorganisations, à la réduction de l'effectif et à diverses coupures dans tous les secteurs. Comme les offres d'emploi ont été limitées, l'embauchage et l'avancement ont également été restreints. Les difficultés financières éprouvées par certains employeurs les ont également empêchés d'offrir à leur personnel des possibilités de formation et de perfectionnement.

Certaines entreprises réglementées par le gouvernement fédéral ont constaté que la demande de services avait diminué, leur clientèle ayant cherché à diminuer ses dépenses. D'autres ont trouvé qu'avec l'évolution technologique, certaines fonctions étaient devenues désuètes et qu'il avait fallu muter des employées et employés. Un employeur a avoué que la situation financière de son entreprise ne lui a pas permis d'augmenter la représentation des groupes désignés, et qu'elle lui a même fait perdre certains acquis des années précédentes.

Des employeurs ont dit avoir éprouvé de la difficulté à intéresser des employées et employés qualifiés et encore plus de peine à intéresser des membres des groupes désignés. Ceux chez qui les emplois exigent des compétences exceptionnelles dans l'aérospatiale ou les télécommunications par exemple, ont eu du mal à recruter des membres des

Les employeurs ont continué à mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi, malgré les contraintes avec lesquelles ils ont dû composer en 1991.

Certains d'entre eux ont modifié leurs stratégies et tenté d'autres solutions pour surmonter leurs difficultés. Au lieu d'axer leurs efforts sur le recrutement et l'avancement par exemple, ils se sont employés à former et à garder leurs employées et employés et à réembaucher ceux et celles qu'ils avaient mis à pied. Ils ont poursuivi les initiatives d'équité en matière d'emploi en modifiant les politiques et les pratiques d'emploi et en aidant le personnel au besoin. Ils ont également trouvé des moyens innovateurs de communiquer et de créer un milieu équitable.

Les employeurs comprennent que, pour obtenir l'équité, il leur faut embaucher plus de membres des groupes désignés. Un changement véritable veut dire élaborer et favoriser une culture organisationnelle propice au recrutement, à la formation et au maintien en emploi des membres des groupes désignés. Une valorisation comme celle-là aidera en retour les employeurs à constituer pour l'avenir une main-d'œuvre compétente, productive et diversifiée.

CONCLUSION

groupes désignés. D'autres ont affirmé que les conditions de travail, par exemple l'éloignement ou le caractère saisonnier de l'emploi, repoussaient les candidates et les candidats.

celle, indirectement, des membres des groupes désignés.

Les séances de formation et de sensibilisation demeurent un moyen répandu d'aider l'employée ou l'employé à faire face à l'évolution de l'effectif. Certains employeurs rappellent à leur personnel les compétences et les aspirations des personnes handicapées et les défis qu'elles doivent relever. D'autres organisent des séances d'information pour renseigner les employées et employés et les aider ainsi à accepter les différences culturelles, physiques et autres. Par exemple :

- Une société du secteur bancaire a formé un groupe de réflexion composé d'autochtones qui font part à leur employeurs de leurs préoccupations concernant leur intégration au travail. Une agente ou un agent des ressources humaines veille à ce que les problèmes soient résolus et les recommandations, suivies.

Dans certaines entreprises, on a organisé des activités pour rappeler au personnel qu'il existe diverses cultures et aptitudes ainsi que d'autres questions relatives à l'équité en matière d'emploi. On y a publié des brochures et organisé des colloques et des conférences à l'occasion, notamment, de la Journée internationale de la femme, de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, de la Semaine québécoise du multiculturalisme et de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Une société de la Couronne a souligné la tenue de sa deuxième semaine annuelle de l'équité en matière d'emploi par diverses activités à travers le pays. Outre des séances d'information et des exposés, il y a eu un concours de composition sur l'équité en matière d'emploi pour les enfants du personnel, un autre concours pour trouver un slogan sur le même sujet et un déjeuner inter-culturel auquel ont participé des représentants et représentants de diverses associations et du gouvernement.

Communications externes

De nombreux employés ont parrainé des expositions et des colloques d'orientation professionnelle ou y ont participé. À l'exposition intitulée «-People in Motion» et à «Rehabex'91», il y a eu des séances d'information sur les produits, les services et la technologie dont peuvent profiter aujourd'hui les personnes handicapées. C'est dans des occasions de ce genre, a dit un employeur, que l'on peut rencontrer des candidates et des candidats susceptibles d'être embauchés.

Une autre société de la Couronne a joué un rôle déterminant aux Jeux d'hiver du Canada des personnes handicapées. Plus de 70 employées et employés y ont travaillé bénévolement. La société estimait que sa participation à l'événement aurait un double avantage; ses employées et employés comprendraient mieux les personnes handicapées et elle-même serait mieux connue dans ce milieu, outre le fait qu'elle courait la chance d'attirer des candidates et candidats handicapés en plus grand nombre aux postes qu'elle offre.

À plusieurs égards, le secteur de la radiodiffusion s'est servi de sa position unique pour mieux sensibiliser le public aux questions d'équité en matière d'emploi. Il convient de rappeler à ce sujet les faits suivants :

- De nombreux employés du secteur de la radiodiffusion ont participé à la campagne nationale de service communautaire de l'Association canadienne des radiodiffuseurs, **Harmonie raciale**. Cette opération comprenait une série de capsules à la radio et à la télévision sur le problème du racisme. Il s'est d'abord agi d'une initiative de la British Columbia Association of Broadcasters (BCAB) qui a d'ailleurs reçu plusieurs prix dont le **Prix d'excellence en matière de relations raciales** décerné par le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté.

La campagne **Harmonie raciale** est un exemple de partenariat créé pour combattre le racisme. Les associations de radiodiffusion de tout le pays ainsi que Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont appuyé cette opération. Des centaines de postes privés de radio et de télévision ont donné des millions de dollars en temps d'antenne. Les dirigeants des groupements multiculturels et de rapprochement des

personnel à leur faire part de ses préoccupations et à donner son avis, soit aux divers comités ou réseaux internes, soit à la direction elle-même.

Les employés ont dit poursuivre l'examen de leurs méthodes concernant l'emploi. Ils ont examiné leur politique et leurs pratiques pour voir si elles étaient la source d'une discrimination systémique de leur part et corrigé la situation lorsque cela s'imposait. Ils ont examiné et reclassifié des postes, ont instauré de nouvelles méthodes d'évaluation des emplois et ont normalisé leurs évaluations du rendement. D'autres employés ont modifié leurs méthodes d'embauchage, soit en établissant de nouveaux critères de sélection, soit en recourant à des entrevues auxquelles assiste un membre d'un groupe désigné. Certains employés ont examiné les exigences de certains emplois en regard des qualités physiques essentielles requises pour l'obtention des postes vacants.

Un employeur a annulé une règle de mutation qui forçait un cadre à revenir à son emploi précédent après une affectation de perfectionnement. En examinant la règle en vigueur, on s'est aperçu qu'elle nuisait à l'avancement des membres des groupes désignés. L'employeur permet maintenant à l'employée ou à l'employé de tracer elle-même ou lui-même son cheminement de carrière, sans l'influence de ses supérieurs.

5. COMMUNICATIONS

De nombreux employés ont insisté sur la communication pour promouvoir une meilleure compréhension des questions d'équité en matière d'emploi. Les employés ont pris des mesures qui visaient spécifiquement leurs employées et employés ainsi que le grand public.

Communications internes

Des employés ont recours à diverses activités de sensibilisation au sein de leur organisme, à leur bulletin, aux affiches et au courrier interne pour promouvoir l'équité en matière d'emploi. Une entreprise qui engageait un stagiaire malvoyant en a fait part à son personnel dans son bulletin. L'employeur estimait que, ce faisant, il sensibiliserait le personnel et favoriserait l'intégration du stagiaire de même que

- La Banque Royale du Canada a reçu le Prix régional de reconnaissance de l'Institut national canadien pour les aveugles du Manitoba pour avoir fait de ses bureaux des lieux accessibles aux malvoyants. La Banque a également reçu le Prix de reconnaissance de la Société canadienne de l'outie pour avoir accru son utilisation de pictogrammes et parrainé des initiatives de la Société qui visent à mieux faire comprendre les besoins du personnel souffrant d'une déficience auditive.

La Société canadienne des postes a reçu le prix de l'Employeur de l'année du ministère ontarien des Services communautaires et sociaux pour avoir le plus contribué à l'embauchage et à l'intégration des personnes handicapées.

4. ENVIRONNEMENT PROPICE À L'ÉQUITÉ

Les employés ont dit avoir pris de nombreuses mesures pour créer un climat favorisant l'équité en matière d'emploi dans leur entreprise. Certains employés qui étaient limités quant au recrutement et aux promotions ont axé leurs efforts sur l'amélioration du milieu de travail pour que les membres des groupes désignés se sentent plus soutenus. D'autres employés ont cherché à maintenir et même à accroître leurs efforts des années précédentes en matière d'équité.

De plus en plus d'employeurs reconnaissent les contraintes qui exercent une pression quotidienne sur l'employé, particulièrement en période de difficultés économiques, et l'effet de l'incertitude économique au travail. Dans tous les secteurs, les entreprises offrent une forme quelconque d'orientation dans leurs programmes d'aide aux employées et employés. Un employeur offre à son personnel un service de soutien téléphonique confidentiel 24 heures par jour pour lui permettre de résoudre ses problèmes financiers, personnels ou liés au travail. Des employés offrent également des programmes d'aide aux études grâce auxquels les employées et employés peuvent se perfectionner, obtenir des périodes de congé pour étudier et se faire rembourser leurs frais de scolarité. Quelques employés créent un climat plus propice dans leur entreprise en encourageant leur

qu'à «s'adapter» à leur entreprise. Cette année, bon nombre d'employeurs ont fait état d'initiatives destinées à aider les personnes handicapées et les employées et employés qui ont des enfants.

Pour garantir aux personnes handicapées l'accès à un milieu de travail exempt d'obstacles d'ordre architectural, la plupart des entreprises ont réitéré leur engagement à adapter les immeubles actuels. Plusieurs d'entre elles ont examiné leurs installations pour voir quelles modifications elles devraient y apporter et élaboré des plans d'action pour promouvoir l'accessibilité des lieux de travail.

De nombreux employeurs ont recours au Service d'information sur les aménagements (JAN). Ce service que l'on peut consulter par téléphone dispose d'une banque de données comprenant des milliers d'exemples d'aménagements utiles adoptés par les employeurs pour leurs travailleuses et travailleurs handicapés.

Certains employeurs ont aussi créé chez eux des comités d'accessibilité afin de les aider à trouver les moyens techniques les plus appropriés pour répondre aux besoins de chacun et chacune et à résoudre les problèmes reliés aux obstacles d'ordre psychologique. Les employeurs ont pris note des conseils juridiques que leur ont donnés le personnel salarié handicapé qui a fait partie de ces comités et des solutions qu'il a proposées. Citons le cas d'un employé souffrant d'une incapacité physique qui a donné des cours de formation sur l'accessibilité des lieux de travail à ses collègues.

Des entreprises ont également décrit l'importance des programmes volontaires de réadaptation et des comités de santé et de sécurité dans l'évaluation des besoins des employées et employés souffrant d'une incapacité physique et les mesures qui peuvent être prises. C'est ainsi qu'on a proposé entre autres, l'installation d'un équipement technique spécial ou une mutation dans un autre lieu de travail où il était plus facile d'être aidé.

- Certains employeurs ont offert une aide supplémentaire sous forme de police d'assurance-maladie complémentaire. Cette police couvre des risques allant de la réparation de téléphones qui ne sont pas conventionnels au paiement des factures de soins vétérinaires pour les chiens d'aveugle.

- Une société de la Couronne a décrit l'entente qui existe entre sa direction et les employées et employés au sujet des mesures d'accommodement qui ont été prises. Le personnel souffrant d'une incapacité physique a maintenant le premier choix des quelques emplois dits «légers» offerts, De l'avis de cet employeur, le degré d'incapacité d'une employée ou d'un employé a préséance sur les dispositions habituelles d'ancienneté.

Les entreprises préconisent activement une image d'ouverture face à la famille en tenant compte des responsabilités domestiques de leur personnel. L'une d'elles participe à une étude approfondie, en collaboration avec trois universités de l'Ontario, pour savoir jusqu'à quel point les employées et employés ont de la difficulté à équilibrer leurs responsabilités au travail et au foyer.

Dans d'autres entreprises, on cherche par divers moyens à aider l'employée ou l'employé qui a des enfants ou encore qui doit s'occuper d'une personne âgée. Certains employeurs tiennent des séances d'information sur des sujets reliés à la famille ou proposent des arrangements de nature à lui faciliter les choses. Ailleurs, on examine d'affecter différemment les ressources ou de diriger l'employée ou l'employé vers des organismes de soutien. Un employeur a déplacé sa garderie pour accommoder deux fois plus d'enfants, face à une demande croissante de places. Des entreprises permettent aux femmes de revenir au travail à temps partiel après un congé de maternité.

Des sociétés ont mentionné cette année leur participation à divers comités et groupes de travail mis sur pied pour répondre aux besoins particuliers de leurs travailleuses et travailleurs. Une grande banque effectue une étude sur l'hétérogénéité de son effectif. L'étude vise à cerner les points forts et à trouver une solution aux préoccupations exprimées par le personnel et la direction au sujet de cette hétérogénéité. Une entreprise de transport participe à des recherches sur les femmes exerçant un métier manuel ou relié à la technologie au sein de son personnel.

Les efforts faits par certains employeurs en ce qui concerne l'adaptation des lieux de travail à obtenir une reconnaissance publique. En voici des exemples :

tion qui tiennent compte de l'évolution rapide dans ce domaine. Il y a actuellement pénurie de candidates et candidats qualifiés, y compris de candidates et candidats des groupes désignés. Pour améliorer l'accès de ceux-ci à des emplois en radiodiffusion, certains employeurs, en collaboration avec des collèges et des organismes communautaires, ont mis au point une formation adaptée à leurs besoins. En voici des exemples :

- Un employeur a conçu un programme menant à l'obtention d'un diplôme en télévision communautaire, en coopération avec un collège communautaire. L'entreprise prête ses studios et fournit de l'équipement technique aux étudiantes et étudiants des groupes désignés inscrits au programme.

- Une entreprise de radiodiffusion a élaboré avec un collège communautaire situé en milieu urbain un programme d'études sur les médias aux autochtones. L'employeur a aidé à définir le programme d'études et a offert de l'expérience pratique. En 1991, cinq étudiants autochtones ont reçu une formation au moyen de ce programme d'un an.

L'Association canadienne des radiodiffuseurs et Emploi et Immigration Canada ont entrepris ensemble une étude approfondie de tout le secteur de la radiodiffusion. L'examen des partenariats possibles entre le secteur et les établissements d'enseignement et la définition des besoins spécifiques de formation des membres des groupes désignés comptent parmi les principaux objectifs de l'étude. On y trouvera notamment le relevé des professions, dans lesquelles les membres des groupes désignés sont sous-représentés, les obstacles qui nuisent à l'emploi des membres des groupes désignés et des mesures susceptibles d'aider à surmonter ces obstacles. Les recommandations de l'étude serviront de référence aux divers intervenants du secteur pour l'élaboration d'initiatives de recrutement, de formation et de recyclage de membres des groupes désignés.

3. MESURES RAISONNABLES D'ADAPTATION

Les employeurs reconnaissent qu'il n'est plus acceptable de supposer que les employées et employés qui ont des besoins particuliers n'auront

- Une société de la Couronne a défrayé les coûts d'un employé autochtone à l'étranger pendant un an pour apprendre sur place les techniques de conservation des objets dans les musées.
- Une entreprise de télécommunications a offert un programme de préparation à l'emploi comportant un important volet d'orientation grâce auquel 48 femmes ont pu entrer dans la catégorie des travailleurs qualifiés ou exerçant un métier.
- Une entreprise de transport a offert un stage de perfectionnement dans le cadre de son programme de transition. Grâce à ce volet, trois femmes ont pu accéder à des postes de gestion dont elles avaient toujours été exclues.

De manière plus générale, les employeurs des secteurs des banques et de la radiodiffusion offrent aux membres des groupes désignés de se spécialiser en s'inscrivant aux programmes qu'ils élaborent pour eux.

Les grandes banques ont reconnu qu'elles avaient de la difficulté à intéresser les autochtones et les membres des minorités visibles dans certaines régions du pays. Outre les efforts considérables qu'ils ont déployés du côté des communications et du recrutement, ces employeurs continuent d'offrir des programmes de formation pour diminuer les obstacles à l'emploi. En voici un exemple :

- Quelques grandes banques ont participé à une initiative tripartite, en collaboration avec Emploi et Immigration Canada et une importante université, qui visait à offrir aux diplômés noirs des écoles secondaires en chômage d'acquies les connaissances voulues pour obtenir un emploi dans le secteur bancaire. Les banques leur offrent du travail pendant un an.

De nombreux emplois en radiodiffusion exigent des compétences et des aptitudes particulières. Les employeurs savent que peu d'établissements d'enseignement sont équipés pour offrir une forma-

ciale de l'emploi des autochtones pour «s'être adressé aux organismes communautaires et avoir surpassé toutes les banques du pays en tissant les liens les plus étroits qui soient avec la collectivité autochtone».

- Une succursale torontoise de la **Banque Toronto Dominion** a reçu, pour l'instauration d'un programme de formation de base en informatique et l'embauchage de deux personnes handicapées, le **Prix 1991 en hommage à ses réalisations de l'ACT**, (l'ACT est un organisme de formation parallèle en informatique à l'intention des personnes handicapées).

- La **Banque de la Nouvelle-Écosse** a reçu du Comité national pour l'intégration des personnes handicapées au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, le **Prix de l'engagement exceptionnel**. Ce prix vient couronner ses efforts dans le placement professionnel des personnes handicapées et la sensibilisation des employeurs.

2. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs ont dit avoir accru leurs efforts en matière de formation et de recrutement parmi leur personnel. Leurs initiatives visent à améliorer le rendement des employés et employés dans leurs postes actuels. Elles leur permettent d'acquiescer les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour avancer. Les employeurs reconnaissent que ces initiatives sont d'importants éléments du maintien et de la formation d'une main-d'œuvre compétente. Les employeurs de tous les secteurs indiquent que l'évolution du marché du travail impose aux employés et employés d'acquiescer des compétences plus variées. Pour répondre aux besoins individuels de formation, les employés continuent de favoriser l'acquisition de connaissances de base en communication et d'offrir à leur personnel la possibilité de progresser. En voici des exemples :

- Une société de la Couronne a mis sur pied un programme pour améliorer la compétence des employés et employés au travail. Cette initiative vise à évaluer le degré d'alphabetisation du personnel et à élaborer des programmes de formation des personnes de formation qui répondent aux besoins individuels.
- Une entreprise a décrit l'entente qu'elle a réussi à conclure avec la direction d'un collège technique et son syndicat. Cette initiative offre aux employés et employés un cours de sept mois en programmation informatique, qui les prépare à obtenir de l'avancement. Cette année, la moitié des participantes et participants au programme ne faisaient pas partie des cadres. Ces candidats possèdent maintenant les compétences voulues pour postuler des emplois de gestionnaires en programmation. Les employés continuent de favoriser la mobilité ascendante de leur personnel. Grâce aux divers programmes de planification de la relève ou de la carrière et aux programmes d'orientation professionnelle, les employés et employés peuvent déterminer les compétences dont ils ont besoin pour accroître leurs aptitudes et réaliser leurs aspirations. Ces programmes visent à réduire les obstacles tels que les stéréotypes sexuels, la pression venant des collègues et le manque d'information sur la façon d'obtenir de meilleurs emplois dans une entreprise.
- De nombreuses entreprises ont dit qu'elles avaient donné plus d'ampleur aux initiatives de formation en gestion de l'équité en matière d'emploi ou en surveillance réservées aux membres des groupes désignés. En voici des exemples :

- En collaboration avec un institut de formation professionnelle, une grande banque a mis au point un cours approprié à ses besoins et participants, il y avait des gestionnaires, des conseillers et des collègues de travail d'employés et employés ayant de la difficulté à entendre ou à parler.
- Une importante entreprise de transport a inclus des séances de formation avec vidéo sur la «Gestion d'une main-d'œuvre hétérogène» dans son programme de perfectionnement en surveillance.
- Les employés continuent d'utiliser les affectations de perfectionnement ou les postes de transition

que deux personnes handicapées ont été formées et embauchées.

Cette année, de nombreux employeurs ont dit s'être efforcés surtout d'améliorer les compétences de leur personnel affecté aux ressources humaines dans le domaine du recrutement.

- Plusieurs grandes banques ont travaillé en collaboration avec la Société canadienne de l'ouïe à la tenue d'un colloque sur «l'embauchage des personnes souffrant de déficience auditive». Cette formation avait pour but de donner aux gestionnaires hiérarchiques et aux recruteurs des conseils sur la tenue des entrevues avec ces candidates et candidats et de l'information sur la façon de tirer le meilleur profit possible des services d'interprétation.

- Un employeur a mis au point une méthode originale pour bénéficier en tout temps d'une réserve de candidates et candidats de groupes désignés, prêts à travailler. Des employées et employés, grâce au Programme de recrutement des pairs qu'il a mis sur pied, sont prêts au service des ressources humaines pour examiner les curriculum vitae, effectuer une sélection préliminaire des candidates et candidats et vérifier les références au besoin. Ceux qui l'ont fait ont pu accroître ainsi leurs compétences en gestion et sont devenus plus intéressés aux questions d'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs ont vu leurs efforts pour favoriser le recrutement de membres des groupes désignés reconnus publiquement. Voici des exemples des prix remis cette année :

- En reconnaissance de son dynamisme pour l'instauration de programmes et de services nouveaux en 1991, **Federal Express Canada Ltd.** a reçu le prix de la publicité aux fins de recrutement remis par la Human Resources Professional Association of Ontario. Le Financial Post a également considéré cet employeur comme l'un des 100 meilleurs du Canada.

- Le vice-président principal et directeur général de la **Banque Royale du Canada** du Manitoba a reçu le prix **Ivan Ahenakew** de l'Association interprovin-

constitue une base solide pour attirer des candidates et candidats autochtones à l'avenir.

- Une société minière a embauché 32 élèves autochtones des écoles secondaires du nord de la Saskatchewan pour divers postes dans le secteur minier.

Les employeurs ont fait part du succès des programmes de stages, d'apprentissage et de placement professionnel. Ces derniers s'appuient sur les possibilités et les aptitudes que possèdent déjà les candidates et candidats. Ils leur offrent un milieu sûr dans lequel ces derniers peuvent acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour occuper des emplois précis. Souvent, les employeurs élaborent les programmes avec les gouvernements, les établissements d'enseignement, les organisations des groupes désignés ou des associations privées. En voici des exemples :

- Une entreprise en communications, en collaboration avec un ministère provincial, a parrainé un programme d'apprentissage destiné aux femmes. Deux candidates ont été choisies lors d'une séance de formation de huit semaines pour poursuivre leur formation en cours d'emploi pendant douze autres mois. L'employeur espère que cet investissement de temps et d'argent lui permettra de conserver indéfiniment ces employées qu'il a formées au sein de son entreprise.
- Une société de radiodiffusion a offert un programme qui permet à des candidates et candidats autochtones de faire un stage auprès d'un gestionnaire et ce, pendant une période pouvant atteindre un an. Une autochtone a ainsi fait un stage à temps partiel en rédaction, avec le soutien et les conseils d'un gestionnaire de l'entreprise. En 1991, elle y a obtenu un poste régulier de rédactrice à temps partiel et encadre maintenant d'autres stagiaires.

- Une banque a embauché davantage de personnes handicapées grâce à de fréquents et fructueux stages, placements professionnels et programmes de formation en cours d'emploi. C'est dans le cadre d'une initiative de ce genre, coordonnée par les Services professionnels de la ville de Calgary,

1. RECRUTEMENT

Les employeurs ont misé de nouveau cette année sur le recrutement pour intéresser des candidates et candidats qualifiés des groupes désignés.

Davantage d'employeurs ont communiqué, en ce qui concerne le recrutement dans le cadre du programme Extension, avec des centres d'emploi, des ministères et des bureaux d'experts-conseils qui disposent de données récentes sur les candidates et candidats qualifiés issus de groupes désignés. Ces données sont utiles aux petites entreprises qui n'ont pas les ressources voulues pour créer elles-mêmes de pareils systèmes d'information.

Pour atteindre des candidates et candidats des groupes désignés, de nombreux employeurs continuent de faire de la publicité dans des journaux qui s'adressent à des groupes particuliers, après d'associations des groupes désignés, dans les chaînes de télévision communautaire et ethnique de même qu'à la radio. La publicité se fait dans la langue du groupe cible.

Les employeurs continuent d'encourager les étudiants des niveaux secondaire et universitaire à poursuivre des études dans des domaines professionnels par la présentation d'exposés dans des colloques d'orientation professionnelle et dans les écoles, ainsi que par l'octroi de bourses d'études. De plus en plus, les employeurs reconnaissent et apprécient les compétences et les aptitudes «polyvalentes» des candidates et candidats aux emplois. Il s'agit de compétences que ces derniers ont acquises par leur travail dans d'autres milieux et qu'ils peuvent mettre à profit dans un nouvel emploi. Les employeurs qui reconnaissent ainsi les compétences et les aptitudes polyvalentes de ces personnes évitent de désavantager les membres de groupes désignés qui n'ont pas d'expérience.

Une fois intéressés par une entreprise ou un secteur en particulier, les candidates et candidats des groupes désignés reçoivent aide et conseils des employeurs grâce à des initiatives comme les entrevues simulées ou l'apprentissage par l'observation de personnes d'expérience dans l'exercice de leurs fonctions.

De nombreuses entreprises ont également participé au programme gouvernemental «Face à face» qui offre l'occasion aux employeurs et aux personnes handicapées de se connaître mutuellement. Plusieurs

gestionnaires d'une entreprise de télécommunication ont participé à un programme d'encadrement qui aide les personnes handicapées à améliorer leurs techniques de recherche d'emploi.

Certains employeurs ont conçu des cours de préparation à l'emploi pour accroître les connaissances et les compétences des personnes en quête d'emploi. Cette année, davantage d'entreprises ont fait part des résultats de ces initiatives de formation. En voici des exemples :

- Dans l'industrie minière, une entreprise a parrainé un programme de préparation à l'emploi à l'intention des autochtones pour les former comme opérateurs miniers et de broyage, manœuvres et techniciens de laboratoire de chimie. Jusqu'à maintenant, l'entreprise a embauché 70 p. 100 des participantes et participants au programme.

- Bon nombre de grandes banques ont continué à soutenir la préparation à l'emploi des membres des groupes désignés ou ont accru leur soutien en ce sens. Un programme, mis au point en collaboration avec une association monténégrine d'immigrantes, a pour but d'améliorer les compétences des personnes à la recherche d'emplois débutant par une combinaison de cours théoriques et d'expérience pratique. La banque a embauché sept étudiantes qui ont terminé leur formation en 1991.

Les employeurs ont continué à offrir des emplois d'être aux jeunes membres des groupes désignés. Ces possibilités d'emploi à court terme sont souvent reliées au domaine d'étude ou aux aspirations professionnelles des jeunes. Elles permettent également aux employeurs de constituer une réserve de candidats éventuels des groupes désignés. En voici des exemples :

- Une grande banque continue d'offrir aux étudiantes et étudiants autochtones de niveau universitaire des stages de formation et des bourses d'études. Les volets de ce programme estival de trois mois comprennent la formation interculturelle, une évaluation des carrières dans le domaine financier et une bourse d'études rattachée au rendement. Le programme, qui sera offert dans six universités à compter de l'an prochain,

MESURES QUALITATIVES ET MANIFESTATIONS DE BONNE FOI

INTRODUCTION

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs relevant de la compétence fédérale à concevoir et à mettre en oeuvre des plans d'action qui feront en sorte que les membres des groupes désignés seront équitablement représentés dans leurs effectifs. Ce chapitre expose les mesures prises par les employeurs en 1991 pour atteindre cet objectif, dans le cadre de leurs plans d'action d'équité en matière d'emploi. Ce sont autant d'idées innovatrices dont d'autres employeurs canadiens souhaiteront peut-être s'inspirer.

Pendant la vaste consultation publique qui a abouti à l'examen parlementaire de ladite loi, les intéressés ont dû avoir besoin d'information qualitative, en plus des données quantitatives, pour évaluer véritablement et en profondeur la progression des employeurs vers l'atteinte des buts fixés concernant l'équité en matière d'emploi.

Les auteurs des mémoires et les personnes qui se sont présentées devant le Comité spécial d'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont réaffirmé l'importance de données qualitatives.

Les renseignements qui figurent dans le présent chapitre sont tirés des résumés faisant partie des rapports statistiques annuels des employeurs et des rapports spéciaux qu'ils ont bien voulu présenter. Nous avons regroupé ces initiatives en six grandes catégories :

Modes de recrutement

Initiatives et programmes mis en oeuvre par les employeurs pour étendre le recrutement et augmenter la représentation des membres des groupes désignés.

Formation et perfectionnement

Initiatives visant à promouvoir et à améliorer la répartition par profession des membres des groupes désignés.

Mesures raisonnables d'adaptation

Politique d'emploi, pratiques et mécanismes de soutien conçus pour faciliter l'adaptation aux particularités des membres des groupes désignés.

Création d'un milieu propice à l'équité

Activités prévues pour favoriser un milieu de travail propice à l'équité.

Communication

Plans de communication adoptés pour créer un climat favorable à l'équité.

Contraintes

Contraintes et obstacles qui ont influencé la mise en oeuvre des programmes d'équité, selon les rapports des employeurs.

- 88, pour l'amélioration de la situation des membres de minorités visibles.

– Plusieurs employeurs ont décrit comme suit leurs initiatives visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi :

- des efforts soutenus visant à recruter et retenir les membres des groupes désignés dans leurs effectifs en dépit de contraintes économiques.

- des mesures de formation et d'adaptation visant les membres des groupes désignés déjà dans leurs effectifs.

RÉSUMÉ DES CHANGEMENTS

Plusieurs employeurs ont signalé qu'en 1991, la récession nuisait encore à la bonne marche de leurs affaires et limitait les possibilités d'emploi au sein de leurs effectifs. Ils ont également indiqué avoir combié une part plus importante des possibilités d'emploi à même leurs propres ressources. En dépit de ces obstacles, on a relevé plusieurs améliorations pour chacun des groupes désignés.

— La représentation déclarée de chacun des quatre groupes désignés s'est améliorée en 1991 :

- Le taux de représentation des femmes est passé de 43,74 % à 44,11 %. Leur représentation est maintenant à peu près la même qu'elle était au sein de la population active du Canada (44 %) au moment du Recensement de 1986.

- Le taux de représentation des autochtones a augmenté, passant de 0,85 % à 0,96 %.

- Le taux de représentation des personnes handicapées s'est accru, passant de 2,39 % à 2,50 %.

- Le taux de représentation des membres des minorités visibles est passé de 7,09 % à 7,55 %. Leur représentation est maintenant un peu plus élevée qu'elle ne l'était au sein de la population active du Canada (6,3 %) au moment du Recensement de 1986.

— L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été d'augmenter la représentation des femmes, des autochtones et des membres de minorités visibles.

— La représentation des groupes désignés s'est accrue dans plusieurs catégories professionnelles :

- La représentation des femmes s'est accrue dans 9 des 12 catégories professionnelles.
- La représentation des autochtones a augmenté dans 11 des 12 catégories professionnelles.
- La représentation des personnes handicapées s'est accrue dans 10 des 12 catégories professionnelles.
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans 11 des 12 catégories professionnelles.

— Le chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs» indique les employeurs qui, pour 1991, ont fait état de progrès considérables dans la situation des groupes désignés, grâce aux recrutements et aux promotions. Ces employeurs ont reçu la cote «a»; leur nombre s'établit comme suit :

- 114, pour l'amélioration de la situation des femmes.
- 38, pour l'amélioration de la situation des autochtones.
- 24, pour l'amélioration de la situation des personnes handicapées.

Examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Conformément au paragraphe 1 de l'article 13 de la loi susmentionnée, un comité parlementaire a été mis sur pied en 1991 pour procéder à un «examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet». Ce premier examen de la Loi marque un moment important de son évolution. Il a permis d'étudier de plus près son application et ses résultats, et de déterminer les modifications à y apporter pour réaliser plus efficacement son but, c'est-à-dire rendre la population active vraiment représentative de la société canadienne.

Pour préparer le premier examen parlementaire de la Loi, le Ministère a publié un document de travail et tenu une série de discussions partout au Canada avec des particuliers et des groupes intéressés par l'équité en matière d'emploi. Ces consultations ont permis d'échanger des idées et de retenir des recommandations dont Emploi et Immigration Canada s'est servi pour rédiger un rapport préliminaire à l'intention du Comité parlementaire. Le rapport, intitulé «Consultations» est sorti en décembre 1991; il traite de questions importantes comme la portée de la Loi, les plans d'équité en matière d'emploi, les objectifs et les échéanciers, le rôle des syndicats, les exigences relatives aux rapports, le contrôle d'application de la Loi ainsi que son administration.

Au cours de l'examen, le Comité spécial de la Chambre des communes, composé de huit députés, a entendu 46 personnes et reçu 58 mémoires. Nombre de préoccupations énoncées lors de la première consultation ont été reprises devant le Comité. Emploi et Immigration Canada a suivi les audiences avec beaucoup d'intérêt. Un grand nombre de regroupements et de particuliers ont fait connaître leur point de vue sur la Loi. Bien qu'on ait différé d'opinion sur certaines questions, on s'est entendu sur la nécessité de la conserver. Selon les personnes entendues lors des audiences, il est évident que l'on considère l'équité en matière d'emploi non seulement

comme une bonne mesure sociale mais également comme une bonne mesure économique. Dans le mémoire présenté au Comité par l'Association des banquiers du Canada, on dit qu'il est rentable de puiser dans toutes les réserves possibles de candidats, y compris les catégories de personnes exclues depuis toujours des principaux secteurs économiques.

Malgré que l'on souscrive généralement au but et aux principes énoncés dans la Loi, les intervenants ont également demandé d'y apporter des changements importants pour la rendre plus efficace. Des membres des groupes désignés se sont dits préoccupés et déçus du peu de progrès fait jusqu'à maintenant. Selon des représentants de nombreux regroupements, la diffusion des rapports des employés ne suffit pas et il faut mettre en place un mécanisme efficace de contrôle d'application et d'exécution de la Loi. Tous les témoins ont souligné la nécessité d'établir des partenariats, de renseigner et de former le grand public sur la question. Les syndicats veulent jouer un rôle plus actif et les employeurs désirent être perçus comme des partenaires et non comme des adversaires. De même, on souhaite ardemment que la Fonction publique soit assujettie aux mêmes règles que les employeurs et qu'on fasse connaître les résultats atteints par le gouvernement dans le domaine.

Le 14 mai 1992, le Comité spécial déposait son rapport intitulé «Une question d'équité» à la Chambre des communes. Le rapport comportait trente et une recommandations regroupées sous les grands thèmes : la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'instauration de l'équité en matière d'emploi, les exigences relatives aux rapports, l'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et un plan national pour atteindre cette équité.

Réponse du Gouvernement

Au moment de la rédaction du rapport annuel, le Ministère travaillait étroitement avec d'autres ministères fédéraux à l'examen en profondeur des recommandations du Comité.

Emploi et Immigration Canada coordonne en outre des réunions et des conférences dans le but de partager de l'information et d'élaborer de nouveaux plans de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Le réseau de personnes oeuvrant à l'instauration de l'équité en matière d'emploi mis sur pied par ses experts-conseils régionaux participe à l'élaboration et à l'échange d'idées de même qu'à l'élaboration de stratégies à cette fin.

Elaboration et diffusion des données

Emploi et Immigration Canada est chargé d'élaborer des données sur les membres des groupes désignés participant au marché du travail et de fournir ces données aux employeurs, aux travailleurs, aux membres des groupes désignés et aux autres personnes intéressées. Les employeurs doivent posséder cette information pour établir des objectifs appropriés d'équité en matière d'emploi; le gouvernement et le grand public en ont également besoin pour évaluer les progrès accomplis dans le cadre de la Loi.

Le Ministère collabore également avec les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral en participant aux travaux du Comité directeur interministériel de l'équité en matière d'emploi et du Groupe de travail sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi. Ce comité et ce groupe assurent l'orientation des recherches et traitent de questions comme l'amélioration de la qualité des données sur l'équité en matière d'emploi, l'élaboration et l'essai de questionnaires utilisés dans les enquêtes et la comparaison entre les données et les définitions. Ces efforts concertés ont amélioré la qualité des données qui existent sur les membres des groupes désignés.

Promotion concertée de l'équité en matière d'emploi

Emploi et Immigration Canada a établi des liens étroits et des relations de travail avec divers groupements et organismes travaillant à promouvoir l'équité en matière d'emploi :

- Le Service d'information sur les aménagements : le Ministère entretient des relations

recommandations. pied à l'automne 1991 pour donner suite à ces mandations à ce sujet. Le Comité a été mis sur personnes handicapées et a fait des recommandations de l'étude visant à connaître les préoccupations des régulier l'appui du Ministère pour entreprendre une Organizations of the Handicapped (COPOH) a désignés. En 1990-1991, la Coalition of Provincial par laquelle Emploi et Immigration Canada a collaboré avec les représentants des groupes

- Le Comité canadien sur l'emploi et les personnes handicapées : Le Comité est une instance

Les commissions régionales ou territoriales de gestion autochtone ont été mises sur pied en 1990-1991, et les commissions locales en 1991.

canadienne. pourraient avoir des conséquences à l'échelle accroître la main-d'oeuvre autochtone, mais qui de soutenir des projets innovateurs visant à travail ainsi que de déterminer la meilleure façon

- La Commission nationale de gestion autochtone (CNGA) : Mise sur pied vers la fin de 1990, la Commission étudie l'instauration de la politique et des programmes du Ministère en fonction des autochtones. Il incombe à la CNGA de proposer des ajustements à la politique nationale actuelle sur la formation des autochtones ainsi qu'aux programmes et services relatifs à l'emploi; de surveiller et d'évaluer l'efficacité du mode conjoint de gestion des ressources humaines autochtones et l'expansion du marché du travail afin de déterminer la meilleure façon de soutenir des projets innovateurs visant à

et de la formation. prioritaire pour eux dans les domaines de l'emploi l'on accorde toute l'attention voulue à ce qui est Emploi et Immigration Canada en permettant que

- Les chemins de la réussite : En novembre 1990, le Ministère et les groupements d'autochtones ont approuvé la Stratégie de l'emploi et de la formation des autochtones. La Stratégie garantit l'établissement d'un partenariat entre les autochtones et Emploi et Immigration Canada en permettant que

étroites avec le Service d'information sur les aménagements qui renseigne les employeurs sur le type d'aménagements qui conviennent aux personnes handicapées.

Soutien aux programmes

Emploi et Immigration Canada entreprend une vaste gamme d'activités pour s'assurer que les deux programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi fonctionnent efficacement. Ces activités touchent à trois secteurs essentiels: l'information et la promotion, les services consultatifs ainsi que l'élaboration et la diffusion des données.

Information et promotion

Le Ministère a publié une abondante documentation qui expose en détail les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Règlement et explique la façon de planifier l'équité en matière d'emploi. C'est ainsi que des guides à l'intention des employeurs ont été préparés et qu'un système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi a été mis au point.

Le Programme de contrats fédéraux produit également un matériel spécialisé qui aide les entrepreneurs à comprendre et à respecter les onze critères du Programme.

Cette année, Emploi et Immigration Canada a publié *Vers l'équité*, cette brochure donne un aperçu des mesures positives que des employeurs ont prises pour mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Un autre ouvrage, *La Loi sur l'équité en matière d'emploi : De 1987 à 1990*, a également été publié, c'est un résumé statistique des changements survenus au cours des quatre premières années qui ont fait l'objet de rapports. Ces publications s'adressent à un large public, notamment aux employeurs assujettis à la loi ou touchés par le Programme de contrats fédéraux, aux employeurs qui réalisent l'équité en matière d'emploi de façon volontaire, aux membres des groupes désignés, aux syndicats et aux autres ordres de gouvernement, au Canada et à l'étranger.

Services consultatifs

Le Ministère veille également à l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à la mise en œuvre du Programme de contrats fédéraux en dispensant aide et conseils partout au Canada. Ses experts-conseils régionaux viennent en aide aux employeurs et aux membres des autres groupes qui ont à élaborer, à mettre en œuvre ou à améliorer des programmes d'équité en matière d'emploi.

atteindre l'équité en matière d'emploi, l'entreprise a instauré le partage des postes, les horaires souples, la préparation à l'emploi, la mise en place d'un réseau de contrats, la planification des carrières et offre des cours de sensibilisation.

Hydro Ontario s'est employée à embaucher et à conserver un effectif représentatif de plusieurs façons. Le premier vice-président de l'entreprise a pris l'initiative d'éliminer les obstacles à l'emploi. Il a mis en œuvre un programme de communication pour informer son personnel ainsi que les étudiantes et étudiants des collèges des lignes directrices de l'entreprise sur l'équité en matière d'emploi. Hydro Ontario offre également des bourses aux étudiants autochtones. Ses comités d'équité dans l'emploi sont composés de membres de tous les groupes désignés. Citons, parmi ses autres réalisations, les cours qu'elle donne aux femmes qui désiraient devenir monteuses-réparatrices de lignes de transport d'énergie; son étude menée auprès des ingénieurs de l'entreprise pour déceler ce qui, dans les attitudes ou le système, peut faire obstacle à leur carrière; la participation à des colloques sur les moyens à prendre pour augmenter le nombre des femmes ingénieurs; la création de divers programmes pour attirer les femmes; l'embauche d'un agent autochtone à temps plein pour sensibiliser les communautés autochtones et les cadres de l'entreprise à l'équité en matière d'emploi.

En plus d'annoncer les trois gagnants des prix d'excellence, la direction du Programme de contrats fédéraux a également fait connaître le nom des gagnants des certificats d'excellence pour l'année 1992. Parmi ces derniers, on compte l'**Université Laval, Connaught Laboratoires Limited, Beaver Foods Limited, Pictou Industries Limited, l'Université de la Colombie-Britannique, General Motors du Canada Limitede, DWFriesen/Friesen Printers et Honeywell Limited.**

Les gagnants des certificats d'excellence avaient pris diverses initiatives à l'intention des membres des groupes désignés dont la formation, notamment des autochtones, dans des métiers spécialisés pour qu'ils puissent postuler des emplois de travailleurs qualifiés et la participation au programme Extension, de même que l'élaboration de critères de rendement pour évaluer les efforts de l'entreprise au chapitre du recrutement, de la formation et de la promotion des membres des groupes désignés.

de se retirer avant de subir une deuxième vérification. Ils se sont désengagés de leur obligation de suivre les règles prescrites et ont perdu leur droit de soumissionner les marchés fédéraux. Aucun d'entre eux n'a renouvelé son engagement ou rejoint les responsabilités du Programme de contrats fédéraux pour signer une nouvelle déclaration.

Prix d'excellence

Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, le Ministère a remis des prix d'excellence en 1992 pour la troisième année consécutive. Les employés qui les reçoivent ont fait des efforts exemplaires pour mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. En 1992, les gagnants sont la société **Produits Forestiers Canadien Pacifique Limitée**, la **Digital Equipment of Canada Limited** et **Hydro Ontario**.

Une entreprise de l'industrie des pâtes et papiers, la société **Produits Forestiers Canadien Pacifique Limitée**, a montré qu'elle s'était fermement engagée à ce que l'équité en matière d'emploi devienne chez elle une réalité. Malgré des conditions défavorables qui l'ont obligée à réduire son personnel, l'entreprise a pris un certain nombre d'initiatives qui lui ont permis d'atteindre une excellente représentation des membres des groupes désignés au sein de son effectif. Elle a adopté, notamment, un plan de communication global pour promouvoir la réalisation d'objectifs d'équité, nommé des membres des groupes désignés au sein des comités de sélection du personnel, installé des rampes d'accès, éliminé des obstacles matériels et mis en œuvre des programmes d'aide aux employés et aux familles. Elle a recruté activement des membres des groupes désignés, modifié les exigences relatives aux emplois subalternes et donné des directives pour contrer le harcèlement.

La **Digital Equipment of Canada Limited** a beaucoup fait, elle aussi, pour réaliser l'équité en matière d'emploi. Malgré une diminution importante du nombre de ses employés, elle a augmenté de façon proportionnelle celui des membres des groupes désignés au sein de son effectif. Elle a mis en place des programmes spéciaux, notamment le programme d'extension¹ pour le recrutement des membres des groupes désignés et un programme de formation linguistique, et exige que tous les immeubles loués soient accessibles aux personnes handicapées. Pour

Pour s'assurer que l'employeur respecte ses engagements, les agents de vérification de la conformité du Ministère effectuent des vérifications. Bien que le Programme de contrats fédéraux n'exige pas de l'employeur qu'il dépose un rapport annuel, les agents lui demandent des comptes rendus périodiques. Ils rendent également visite aux employeurs pour évaluer les efforts qu'ils ont faits pour planifier et respecter les onze critères énoncés dans le Programme.

Les décisions prises par les agents concernant la façon dont l'employeur respecte la Loi se fondent sur les renseignements qu'ils obtiennent des cadres supérieurs de l'entreprise en discutant avec eux et qu'ils tirent soit des soumissions, soit des entrevues avec les représentants des syndicats et le personnel non syndiqué. Lorsque les progrès d'un employeur sont jugés insuffisants, les agents et agents de vérification de la conformité s'entendent avec la direction de l'entreprise sur les mesures et l'échéancier à adopter avant de prendre une décision définitive. S'il est convenu qu'un employeur ne respecte pas les conditions imposées par le Programme de contrats fédéraux, Emploi et Immigration Canada, Approvisionnement et Services Canada et les autres ministères contractants fixent ensemble l'imposition de sanctions touchant le droit de l'entrepreneur de soumissionner les marchés adjugés par le gouvernement fédéral.

Sept cent six employés sont assujettis aux vérifications menées dans le cadre du Programme de contrats fédéraux; 260 d'entre eux font actuellement l'objet d'une vérification; 355 l'ont été au moins une fois, et on a jugé qu'ils obéissaient à la Loi. Depuis la mise en œuvre du Programme, en 1986, quatre employeurs récalcitrants se sont vu imposer des sanctions. À ce jour, trois d'entre eux ont pris les mesures correctives proposées par les agents et agents de vérification de la conformité et retrouvé leur droit de soumissionner les marchés fédéraux. En outre, quatre entrepreneurs ont officiellement décidé

¹ Les programmes d'extension comportent des dispositions permettant d'inclure les personnes désavantagées qui ne pourraient pas avoir accès, normalement, aux emplois offerts. L'objectif général en est d'améliorer, grâce à l'aide d'organismes communautaires, l'accès à l'emploi des personnes que la vive concurrence du marché du travail exclut au départ.

profondeur. Tous les employeurs assujettis à cette loi ont reçu une lettre leur demandant des renseignements sur la procédure et les moyens qu'ils ont utilisés pour identifier les membres des groupes désignés au sein de leur effectif.

Cent onze employeurs ont fait l'objet d'une étude individuelle et se sont vu offrir des conseils sur la façon d'être plus précis dans leur questionnaire et dans la documentation qui l'accompagne, d'améliorer la communication et d'augmenter le taux de réponse tout en s'assurant que la déclaration de l'employé demeure volontaire. Le Ministère a avisé certains employeurs que leur questionnaire ne reposait pas sur les critères énoncés dans le Règlement. On leur a demandé de le modifier et de reprendre l'enquête auprès de leur effectif.

En mars 1991, Emploi et Immigration Canada a fait parvenir un bulletin d'information aux employeurs, aux associations représentant les groupes désignés et aux syndicats pour rappeler les critères qui devaient servir de base juridique aux employeurs devant identifier les membres des groupes désignés. En collaboration avec des associations d'employeurs handicapés, il a également préparé des lignes directrices sur l'identification des employés, membres des groupes désignés et des questionnaires types pouvant être utilisés par l'employeur.

En outre, le Ministère a parrainé une évaluation indépendante portant sur les différences qui peuvent exister entre les définitions contenues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités ainsi que sur leurs conséquences. C'est ainsi que d'autres modifications sont apportées à la compilation des données tirées du Recensement de 1991. Emploi et Immigration Canada poursuit ses efforts en vue de résoudre les problèmes relatifs à l'identification des membres des groupes désignés.

Le Programme de contrats fédéraux

La mise en œuvre du Programme de contrats fédéraux (PCF) incombe également au Ministère. Dans le cadre de ce programme, les employeurs comptant au moins 100 employées et employés soumissionnant des marchés de biens et de services du gouvernement fédéral s'engagent à réaliser l'équité en matière d'emploi. Quand le marché conclu

de guider les employeurs dans le respect de leurs obligations légales.

Les 353 employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont déposé leur rapport annuel pour l'année 1991. Lorsqu'un rapport ne respectait pas entièrement les exigences imposées par la Loi, l'employeur a accepté de le modifier en conséquence. Dans certains cas, il ne s'est pas révélé pratique de le faire. Ces rapports portent une mention à cet effet. D'autres rapports ont fait l'objet de corrections qui ont été reçues trop tard pour être imprimées. Ces derniers sont disponibles auprès de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

Appartenance à un groupe désigné (auto-identification)

Emploi et Immigration Canada a prêté davantage attention à l'identification des membres des groupes désignés pour s'assurer que les employeurs respectent parfaitement la Loi. Le processus par lequel les employées et employés reconnaissent leur appartenance à un groupe désigné a suscité des interrogations à divers paliers. La vérification par le Ministère des rapports des employeurs l'a amené à s'interroger sur certaines définitions et sur certains chiffres tels que l'augmentation importante des personnes handicapées chez quelques-uns d'entre eux, attribuable surtout à leur identification par l'employeur. Les employeurs se sont également dits préoccupés du fait que peu de membres des groupes désignés acceptent de se déclarer tels.

En 1990, une coalition d'organismes travaillant au bien-être des personnes handicapées, la Disabled People for Employment Equity, a prétendu que certains employeurs n'avaient pas utilisé tous les critères prescrits par la Loi, ce qui aurait eu pour effet d'augmenter leur taux de représentation. En 1991, deux employeurs dont l'activité est du ressort fédéral, la Banque de la Nouvelle-Écosse et la Banque Toronto Dominion, ont intenté une action alléguant que la définition de personne handicapée est trop étroite et exclut les employées et employés qui ont des emplois leur convenant et dont le lieu de travail a été aménagé adéquatement.

Pour répondre aux questions concernant l'appartenance des employés à un groupe désigné et veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Ministère a entrepris une étude en

l'application de stratégies d'équité en matière d'emploi. Une population active aux compétences variées encourage les investissements étrangers chez nous ainsi que la diversification de produits et services à écouler sur de nouveaux marchés. En outre, les mesures d'équité en matière d'emploi sont de nature à satisfaire l'ensemble des employés et à les inciter à une plus grande productivité.

Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée en août 1986, et c'est à ce moment-là qu'a été mis sur pied, au sein d'Emploi et Immigration Canada (EIC), le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi pour l'administrer et en surveiller l'application. La Loi assujettit les employeurs dont l'activité est régie par le gouvernement fédéral, comptant au moins 100 employées et employés et oeuvrant principalement dans le secteur bancaire, le transport interprovincial et les communications. En 1991, la Loi assujettissait 353 entreprises employant plus de 617 000 salariés. Le nombre des employeurs assujettis à la Loi a quelque peu varié d'une année à l'autre selon le nombre des employés ou l'activité de l'entreprise.

L'objectif de la Loi consiste à s'assurer que les membres des groupes désignés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, se voient accorder des emplois équitables ainsi que des avantages qui correspondent à leurs compétences, leurs capacités et leurs possibilités. La Loi exige que les employeurs élaborent et mettent en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi leur permettant d'atteindre un effectif représentatif. Parmi les exigences, on compte la préparation d'un plan d'équité en matière d'emploi comportant des objectifs et un échéancier, la reconnaissance et l'élimination des obstacles à l'emploi, l'établissement de mesures positives et d'aménagements adaptés aux besoins particuliers de certains employés, soient d'ordre physique, culturel ou autre. Les employeurs ont eu deux ans pour mettre en oeuvre leur plan et présenter leur premier rapport annuel à Emploi et Immigration Canada en 1988.

Le contrôle d'application de la Loi

Emploi et Immigration Canada effectue un certain nombre de contrôles pour évaluer les progrès que les employeurs ont faits. Leurs rapports annuels sont vérifiés et analysés un par un. La surveillance effectuée par le Ministère consiste à examiner le rapport de chaque entreprise et à coter les progrès qu'elle a réalisés. On détermine les employeurs qui doivent améliorer leur rendement, et des mesures sont prises pour les aider à y parvenir.

Comme l'exige la Loi, Emploi et Immigration Canada s'assure que le grand public peut consulter les rapports des employeurs dans les diverses bibliothèques du pays et les offre également en vente. Il en facilite l'examen, soit en montrant lui-même aux représentants des groupes désignés comment analyser les résultats des employeurs, soit en effectuant certaines analyses particulières qui lui sont demandées.

Respect de la Loi

Le Ministère veille à ce que les employeurs se conforment aux exigences de la Loi en autant que les dispositions de celle-ci le lui permettent.

Pour ce faire, la vérification des rapports des employeurs joue un rôle essentiel. Cette procédure n'est pas une simple vérification de chiffres; elle procure beaucoup de renseignements concernant de nombreux aspects des programmes d'équité en matière d'emploi des employeurs et de leur mise en oeuvre.

Au cours de la vérification, Emploi et Immigration Canada analyse le rapport de chaque employeur et étudie la représentation et la répartition salariale des membres de chaque groupe désigné ainsi que les changements qui ont eu lieu par rapport aux années précédentes. Il s'informe auprès des employeurs des raisons pour lesquelles le nombre des membres des groupes désignés a augmenté ou diminué afin d'obtenir une image exacte de l'évolution du profil de l'effectif et des problèmes particuliers que l'application de la Loi a pu leur poser.

Les employeurs ont pleinement collaboré au déroulement de la vérification en fournissant au Ministère tous les renseignements demandés. Ces renseignements ont permis aux experts-conseils régionaux et au personnel de l'Administration centrale

INTRODUCTION

des raisons étrangères à leur compétence et simple-
ment parce qu'ils étaient, soit une femme, un
autochtone, un membre d'une minorité visible
ou une personne handicapée.

L'égalité et la justice sociale sont certes les
principes qui inspirent en premier lieu la *Loi sur
l'équité en matière d'emploi* et le Programme de
contrats fédéraux. Mais les programmes d'équité en
matière d'emploi représentent également une bonne
politique économique. Les obstacles auxquels se
heurtent les personnes sont également des obstacles
pour l'économie. Une population active qui est
représentative, c'est à dire qui utilise toutes les
compétences, le talent et les capacités disponibles,
favorise non seulement les membres des groupes
désignés, mais elle contribue également au fonction-
nement efficace de l'économie.

Un certain nombre de facteurs influencent le
monde des affaires: la concurrence sur le marché
mondial s'accroît, la technologie progresse rapide-
ment, l'information se propage à un rythme phéno-
ménal et la demande de main-d'oeuvre spécialisée
augmente. Au même moment, le taux de la natalité
décroît au Canada et la main-d'oeuvre traditionnelle
diminue en importance. En l'an 2000, on estime que
les deux tiers des nouveaux venus sur le marché du
travail viendront des groupes désignés. Les program-
mes d'équité en matière d'emploi offrent aux em-
ployeurs l'occasion de s'adapter avec souplesse à
ces changements et un moyen utile de planifier leur
entreprise.

Les employeurs peuvent attirer et garder les
employées et employés spécialisés dont ils ont
besoin en faisant appel à de plus grandes réserves
de candidates et candidats qualifiés grâce à

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le
Programme de contrats fédéraux sont un pas impor-
tant vers la représentation équitable de la société
canadienne au sein de la population active. Il y a
moins d'une décennie, bien des gens voyaient dans
l'adoption d'une loi et de lignes directrices obligatoires
sur l'équité en matière d'emploi à l'intention de
l'entreprise privée une innovation et un geste auda-
cieux. Aujourd'hui, le principe de l'équité en matière
d'emploi est de mieux en mieux compris et considéré
comme un élément important de la gestion des
entreprises.

On a beaucoup appris au cours des six premières
années de l'application de la loi et de la mise en
oeuvre du Programme de contrats fédéraux. Les
employeurs, les membres des groupes désignés, les
syndicats et le gouvernement ont tous acquis de
l'expérience dans la façon de concevoir et de mettre
en oeuvre les programmes d'équité en matière
d'emploi. En outre, étant donné que les employeurs
assujettis à la Loi ont dû présenter un rapport annuel
dès 1988, la somme des données rassemblées sur
l'effectif a beaucoup augmenté. L'examen de la Loi
par un comité parlementaire a été une occasion
unique pour les parties intéressées de tirer profit des
connaissances, de l'expérience et des renseignements
acquis en cours de route, et de partager leurs
points de vue sur les façons de la rendre plus
efficace.

Au départ, l'équité en matière d'emploi était perçue
comme une bonne politique sociale. La plupart des
gens estimaient qu'il était injuste et inacceptable
qu'une société refusât à ses membres un emploi pour

Préparé par les Affaires publiques et la Direction
générale de l'équité en matière d'emploi

Si vous désirez d'autres exemplaires du
rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

Si vous désirez obtenir une cassette audio du
présent rapport annuel, veuillez communiquer
à l'adresse suivante :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992
N° de cat. MP1-4/1992
ISBN 0-662-59424-X

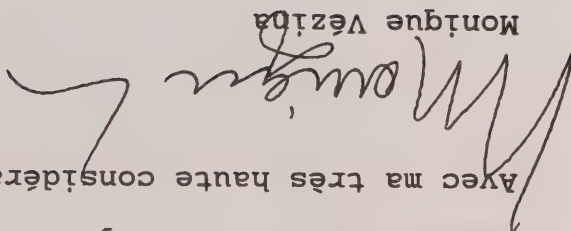
TABLE DES MATIÈRES

PAGE	
1	Introduction
9	Résumé des changements
11	1. Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi
21	2. Le contexte
27	3. Profils des groupes désignés
29	Les femmes
35	Les autochtones
41	Les personnes handicapées
47	Les membres des minorités visibles
53	4. Évaluation des résultats des employeurs
A-1	Annexe A : Notes sur les données
B-1	Annexe B : Tableaux : Les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi

mais également que nous sommes dans la bonne voie. Néanmoins, un certain nombre de points importants ont fait l'objet d'une attention particulière et on a proposé différentes façons de renforcer et d'améliorer la Loi. Au moment de la rédaction de ce rapport, le gouvernement se préparait à répondre aux recommandations du Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous devons reconnaître nos réalisations à ce jour et en être fiers tout en nous rappelant qu'il reste beaucoup à faire. L'élaboration et la mise en oeuvre de plans et de programmes d'équité en matière d'emploi nécessitent des efforts constants et concertés. Continuons donc à relever le défi qui consiste à poursuivre les objectifs de l'équité en matière d'emploi avec détermination et énergie.

Avec ma très haute considération,


Monique Vézina

Ministre of State
for Employment and Immigration



Ministre d'Etat
à l'Emploi et à l'Immigration

À Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le grand plaisir de déposer au Parlement le Rapport
annuel 1992 : Loi sur l'équité en matière d'emploi.

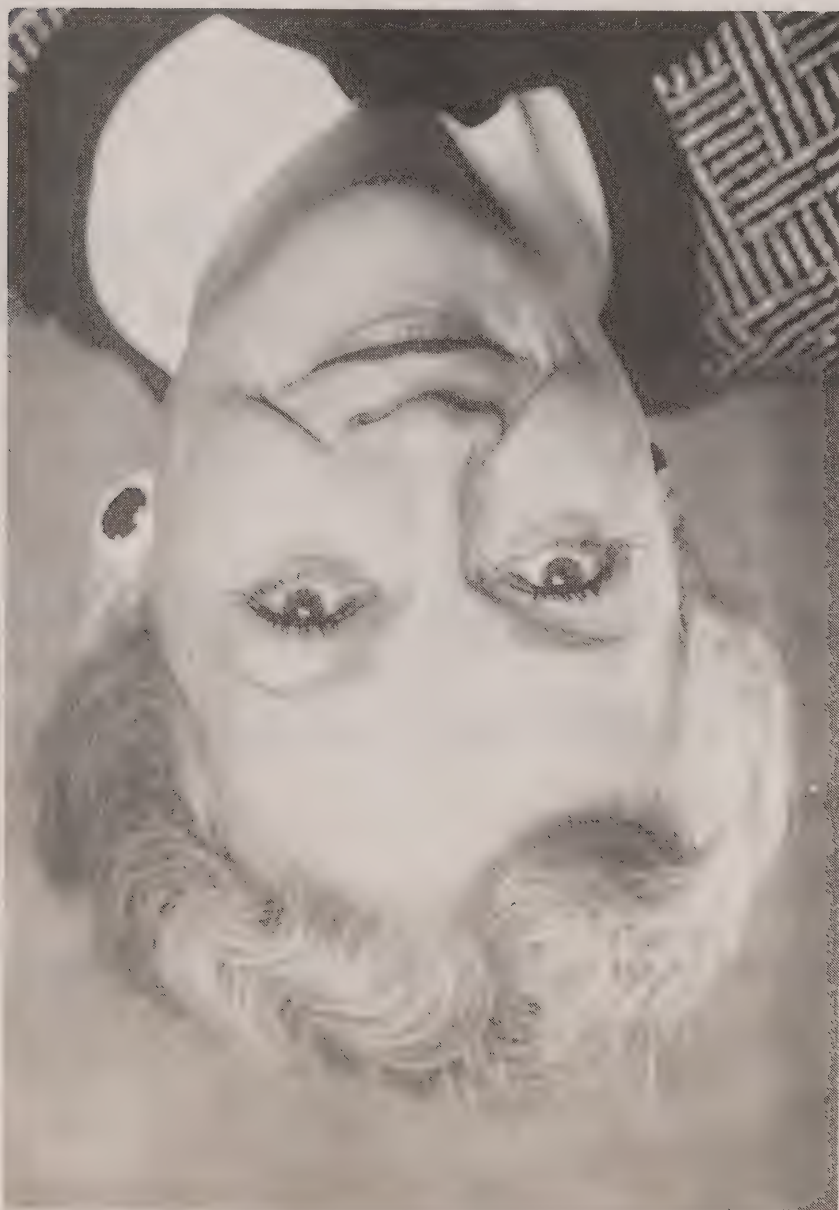
La Loi sur l'équité en matière d'emploi représente une importante
étape de la réalisation d'une population active représentative au
Canada. Elle marque un tournant dans la politique du marché du
travail, exigeant des employeurs qu'ils prennent des mesures
dynamiques et positives pour assurer la justice et l'équité dans
le domaine de l'emploi.

Le présent rapport fournit une analyse et une consolidation des
données que présentent les employeurs assujettis à la Loi sur
l'équité en matière d'emploi dans leur rapport pour l'année 1991.
Le rapport comprend une évaluation des données numériques qu'ont
présentées 350 employeurs sur la représentation et la répartition
des membres des groupes désignés au sein de leur effectif. Le
rapport fait également état des mesures qualitatives qu'ont
prises les employeurs et des efforts spéciaux qu'ils ont déployés
pour mettre en oeuvre leur programme d'équité en matière
d'emploi.

Malgré des conditions économiques difficiles qui ont forcé de
nombreux employeurs à effectuer des compressions, la réalisation
d'une population active équitable a progressé. Les changements
se font toutefois lentement et on doit se rappeler que la
réalisation d'améliorations significatives et durables nécessite
temps et efforts.

En 1991, un comité parlementaire a entrepris le premier examen de
la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nombre de personnes et
de groupes de personnes représentant le monde des affaires, les
groupes désignés et les syndicats ont saisi l'occasion de faire
connaître leurs points de vue au Comité spécial. Toutes les
personnes intéressées ont fortement appuyé les principes et les
objectifs de la Loi. Cet appui nous indique non seulement le
long chemin que nous avons parcouru depuis l'adoption de la Loi,

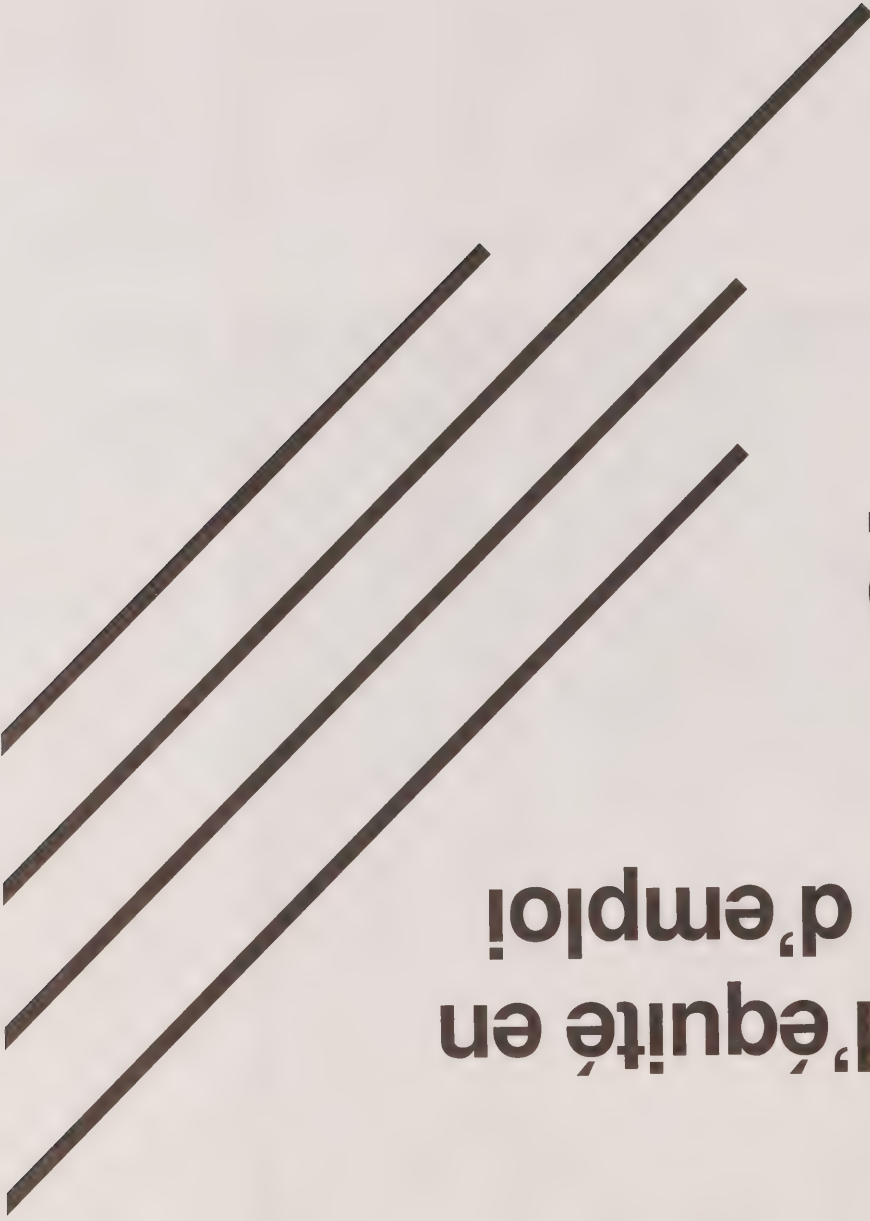
Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration



Rapport annuel

**Loi sur l'équité en
matière d'emploi**

1992

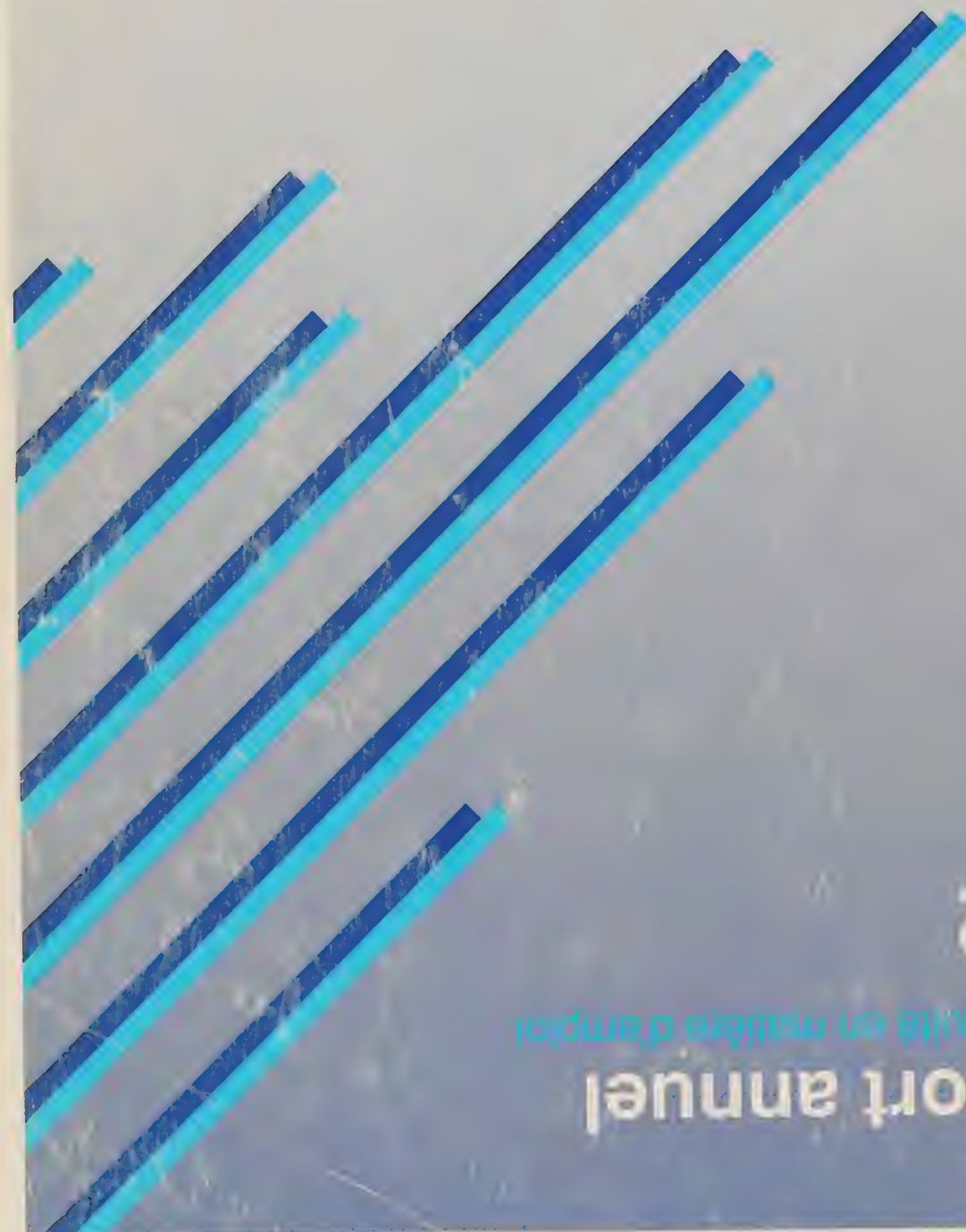




Emploi et
Immigration Canada
Employment and
Immigration Canada

Rapport annuel 1992

Loi sur l'équité en matière d'emploi



Équité en matière d'emploi



Canada

1993 & 1994 bound separately

1993-1995 Available on CRI microfiche only

See:

CA7
MM
-P65
mfe

1993: #95-01309

1994: #95-03462

1995: #96-04932



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Government
Publications

CAI
MI
-ES2

Annual Report

Employment Equity Act

1996



Canada

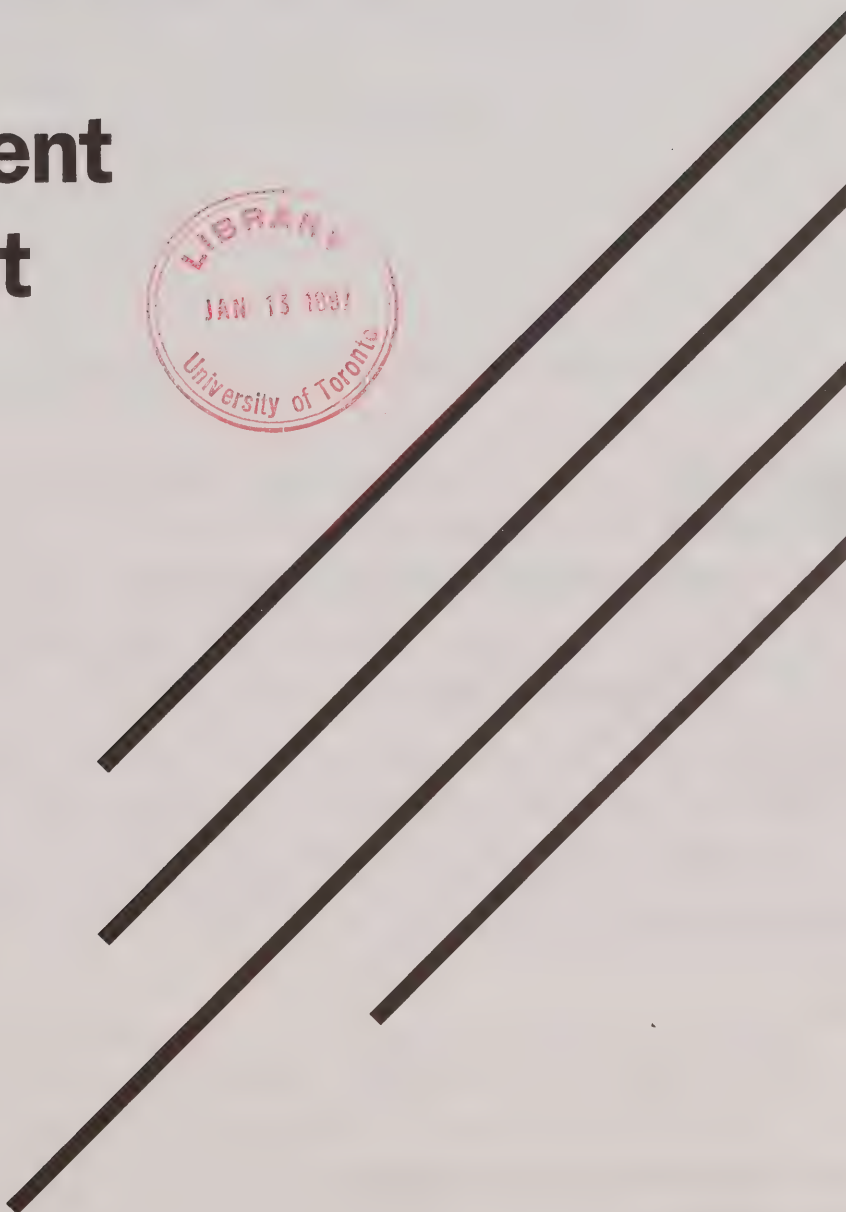
LT-020-12-96

Annual Report

Employment Equity Act



1996





If you require additional copies or an alternate format of this publication
please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Québec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

Cat. No. : LT-020-12-96

Printed in Canada

© Publics Works and Government Services Canada, 1996

Cat. No. : MP31-5/1996

ISBN 0-662-62769-5

Ministre du travail



Minister of Labour

Ottawa, Canada K1A 0J9

His Excellency the Right Honourable Roméo Leblanc,
P.C., C.C., C.M.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is with great pleasure that I present the ninth Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

I am very proud of those employers who have embraced employment equity in their workforces. As our population and international trading partners become more global and diverse, employers who implement employment equity have an advantage in opening up new doors to both domestic and international markets. Indeed, as this Report indicates, employers have discovered that employment equity makes good business sense. However, more progress needs to be made.

On October 24, 1996, the new *Employment Equity Act* came into force with Regulations. This new *Act* fulfills the government's commitment to strengthen the *Employment Equity Act* of 1986. It extends coverage to all federal departments, agencies and commissions. It also clarifies employers' responsibilities and gives the Canadian Human Rights Commission the authority to ensure that employers comply with the *Act*.

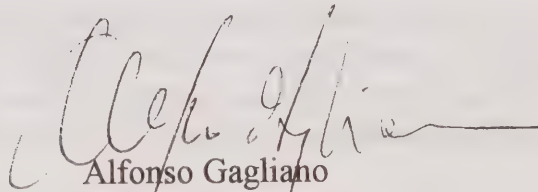
The new legislation encourages employers to continue their efforts to achieve fairness and diversity in the workplace - efforts which will position them to better compete and thrive in the global economy. I am very proud of this new legislation, and I am confident that it will lead to greater progress in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities in the years to come.

Canada

The coming months will be crucial for employers who will be making a transition under the new *Act* and its Regulations. We will do everything in our power to assist employers in making that transition. Work has already started on the development of ministerial guidelines designed to help employers comply with their obligations under the new *Act*.

Tapping the full potential of our increasingly diverse workforce is essential to Canada's future success. Addressing this challenge is part of the broad approach adopted in the "Collective Reflection" exercise that I launched on August 30, 1996. This exercise will examine the changing nature of the workplace and includes the establishment of an advisory committee to consult with workers and employers. I encourage all parties - employers, unions, employees, designated group organizations and governments - to work together to promote employment equity principles in every Canadian workplace. Employment equity is everyone's responsibility.

Respectfully submitted,



Alfonso Gagliano
Minister of Labour

Table of Contents

Introduction	1
Highlights	5
1. Qualitative Measures Undertaken by Employers	7
2. The Economic Environment and Business Climate in 1995	13
3. Analysis of Employers' Reports	
3.1 The Workforce Under The Act	15
3.2 Women	19
3.3 Aboriginal Peoples	23
3.4 Persons with Disabilities	27
3.5 Members of Visible Minorities	31
4. Assessment of Employers' Results	35
Appendix	
Consolidation of Employers' Reports	A-1
Tables	A-3

Introduction

Businesses and workers not only in Canada but also throughout the world must meet the challenge of a changing economic and social environment. In the 1990s, employers have had to adjust to the globalization of the economy and increased competition. The shift toward service and knowledge-based industries and the widespread computerization of work have also required adjustments. The changing nature of work has and will continue to play a role in reshaping the workplace. The effect of these changes is only beginning to be examined in Canada. In the next few years, the key issue will be how to meet the needs of both employers and workers in this new working environment. On one hand, the changing workplace allows new forms of employment and work arrangements; workers with growing concerns about balancing their professional responsibilities and other spheres of their life — be it family, education or involvement in their community — will surely want to take advantage of the possibilities that these arrangements may offer. On the other hand, employers will likely require a more highly skilled workforce in the future and will have to make the best use of all human resources in order to be able to adjust rapidly to the market demand.

Companies covered under the Employment Equity Act have already had to deal with change as part of providing an equitable workplace for their employees. Some of these companies have found creative ways of adapting to the new realities of the workplace. Over the last ten years of employment equity implementation, they have had the opportunity to identify barriers to the employment of members of designated groups and to do what is necessary to achieve an equitable and representative workplace. They have worked toward ensuring that all employees have equal access to career progression by introducing measures related to hiring, promoting, training and enabling workers to better balance the competing demands of work and family. These measures, of which flexible work arrangements are a good example, have benefited not only members of designated groups, but all members of their workforce. The following statement by Peter C. Godsoe, Chairman and Chief Executive Officer of Scotiabank, symbolizes the new corporate approach to the workplace:

“We want Scotiabank to be a good place to work - where people enjoy their jobs and their work environment - where we respect differences - and continuously build the strength and diversity of our workforce”

- excerpt from the 1995 Scotiabank Qualitative Measures Report Making Equity Happen

The Employment Equity Act

The purpose of the Employment Equity Act is to achieve equality in the workplace so that no person is denied an employment opportunity as long as he or she has the ability to do the job. To achieve this objective, employers are required to identify and eliminate barriers to the employment of four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. Employers have to report annually to Human Resources Development Canada on their progress in achieving a representative workforce.

On December 15, 1995, the new Employment Equity Act received Royal Assent. It came into force in October 1996 after extensive consultations and drafting of regulations. The new Act strengthens the Employment Equity Act of 1986. Highlights of the new Act are noted below:

- It continues to cover private-sector employers under federal jurisdiction and Crown corporations with 100 or more employees (which operate primarily in Banking, Communications, and international and interprovincial Transportation).

- The Act extends coverage to the federal public service. The Canadian Forces and members of the Royal Canadian Mounted Police will also be covered upon order of the Governor in Council.
- The Act gives the Canadian Human Rights Commission the authority to conduct on-site audits to verify and gain compliance.

The new Act clarifies the core employer obligations for the implementation of employment equity in federally regulated workplaces and in the federal public service. It requires that employers conduct a workforce analysis to identify underrepresentation of members of designated groups and review their employment systems, policies and practices to identify employment barriers. It also requires them to prepare a short-term plan that outlines the steps to be taken to remove employment barriers, enact positive policies and practices, make reasonable accommodations and establish numerical goals and timetables for hiring and promoting to correct underrepresentation.

Under the new Act, Human Resources Development Canada will continue to be responsible for receiving and verifying the employment equity reports that private-sector employers and Crown corporations file each year. A consolidation and an analysis of those reports will be tabled in Parliament annually by the Minister. The President of the Treasury Board will continue to prepare a separate report on the state of employment equity in the public service, which will be tabled in Parliament each fiscal year.

The new Act also gives regulation-making authority to clarify how employers are to meet these obligations. The Employment Equity Regulations cover the following new areas:

- the collection of workforce information and workforce analysis;
- employment systems review; and
- the maintenance of employment equity records.

Consultations will be taking place to examine the need for further clarification of employers' obligations with respect to the role of bargaining agents/employee representatives in the preparation, implementation and revision of employment equity plans.

Private-sector employers' reporting requirements and definitions already existing under the Act of 1986 were also included in the regulations. The occupational classification was updated to allow employers to use Census information which, starting in 1996, will be based on the new National Occupational Classification. The salary ranges were also updated to reflect the upward shift in salary distributions over the last ten years.

Employers will not be asked to report under these new requirements before 1998 for reporting year 1997.

THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The new Employment Equity Act confirms that Human Resources Development Canada is responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP), which requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. This program requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment-equity plan that meets the program criteria. The new Act ensures that the FCP requirements with regard to implementation of employment equity are equivalent to those of employers under the Act.

THE 1996 ANNUAL REPORT

In June 1996, employers covered under the Employment Equity Act submitted their ninth annual report. The information contained in these reports shows the employment situation of the four designated groups and the progress that the employers have made toward achieving an equitable workforce during 1995. The 1996 Annual Report on employment equity consolidates and analyses the data contained in the individual employers' reports. The document consists of four chapters that present: employers' experience over the past decade toward implementing employment equity; economic and labour-market conditions prevailing in 1995; workforce and designated group profiles; and an assessment of employers' results. Again this year, the statistical consolidation of employers' reports is found in the appendix.

Readers who need more data on the situation of members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Human Resources Development Canada
Labour Standards and Workplace Equity
Data Development
Place du Portage, Phase II
165, rue Hôtel de Ville
9th floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

Telephone: (819) 953-7496

Fax: (819) 953-8768

Readers can also reach the Division through the Internet at the following e-mail address:

equity.report@atreide.net

The report will be available on Internet through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site at:

<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis/>
under Annual Reports.

The report will be also available through a Bulletin Board System (BBS). The BBS can be reached at:

(819) 953-6616 (long distance charges apply). Log in as **weedis**.

Highlights

Companies covered under the Employment Equity Act have been implementing employment equity for ten years. Over these years, some employers have identified and shared information on those elements that are critical to achieving an equitable workplace. Most often, employers talk about the importance of having an effective communication strategy, a strong working relationship with union and employee representatives and the commitment and support of all levels of their organization. According to other employers, continuity is also a major factor associated with success. For example, they feel that continuity in communicating the message on the importance of equity and diversity, and in monitoring systems and procedures contributes greatly to the success of employment equity.

Building on ten years of experience and on the recommendations of parliamentary committees, a new Employment Equity Act came into force in October 1996. The new Act strengthens the Employment Equity Act of 1986 and sets out the core employer obligations for implementing employment equity in federally regulated workplaces and in the federal public service. The basic requirements of the Act are not new. However, now they are spelled out in more detail and for the first time, are enforceable.

Again this year, the Merit Awards program recognized the efforts that companies have made to achieve a representative workforce. The program is open to employers covered under both the Federal Contractors Program and the Employment Equity Act. Among the 12 award recipients, there were two employers covered under the Act: Northern Telecom Limited and the Royal Bank of Canada. They each received a Certificate of Merit.

Despite a slowdown in the economic recovery in 1995 and the continuous downsizing trend in major companies in Canada, many employers have managed either to increase the number of designated group members in their workforce, or to maintain previous levels.

Although the number of employees (587,400) covered under the Act decreased by 2.0% in 1995, the representation of members of all designated groups increased.

- Members of visible minorities experienced the most rapid growth in representation, rising from 8.23% in 1994 to 8.84% in 1995. More members of visible minorities were hired than were terminated in the workforce under the Act, which accounted for a large part of the increase in their representation.
- The increase in the representation of Aboriginal peoples and persons with disabilities was the largest observed since 1992. Aboriginal peoples represented 1.17% of the workforce under the Act in 1995 and persons with disabilities, 2.73%.

- Women's representation in the workforce under the Act in 1995 (44.46%) was very close to that of the group in the Canadian labour force in 1991 (45.9%).

Last year, employers covered under the Act had more opportunities to hire or promote members of designated groups than they did in 1994. In fact, the number of opportunities increased for the second year in a row, with employers filling 101,924 positions in 1995. The number of positions filled by members of designated groups grew more rapidly than the number of jobs filled by other employees in the workforce under the Act.

Furthermore, when filling new positions, employers tended to hire more Aboriginal peoples and members of visible minorities from outside than to promote them from within their workforce. Similarly, more women were hired to fill vacant positions in certain occupations. The fact that employers hired more new employees from designated groups into their workforce contributed to the increase in the representation of these groups.

Members of designated groups in the workforce under the Act are concentrated in a few occupational groups such as middle management, clerical and manual work. But their number is slowly growing in occupational groups where they were underrepresented.

- For instance, a number of women entered management, professionals, skilled and semi-skilled positions in 1995.
- The number of Aboriginal peoples also increased in the middle management, professionals and semi-professionals categories. Their representation grew in all occupational groups in 1995.

All designated groups, except visible minority men, performed better than they did in 1994 with regard to full-time salary.

- Women experienced the most noticeable change, as the gap between their average full-time salary and that of men narrowed in 1995.
- The salary gap between Aboriginal peoples and other employees also narrowed slightly during the year.

- On average, persons with disabilities continued to earn almost the same salary as other employees for full-time work.

The assessment of employers' results clearly indicates that the employment situation of designated group members still needs improvement and that more progress could be made from year to year. The results show that very few employers received the highest score for the employment situation of the groups and that most of them received the lowest score.

- The best result was obtained for members of visible minorities; 85 of the 337 employers ranked received the highest score.

As for progress, more employers received a high or medium score than a low score.

- Women benefited the most from progress achieved in 1995. As many as 119 of the 339 employers evaluated for Ranking II received the highest possible score on progress for this group.

1. Qualitative Measures Undertaken by Employers

MAKING EMPLOYMENT EQUITY HAPPEN: LEARNING FROM OTHERS

This year marks the 10th anniversary of the Employment Equity Act, which was proclaimed in June 1986. Many federally regulated employers have developed stronger commitments toward implementing employment equity since they first began devising and implementing their plans and reporting annually on their results. In many workplaces, employment equity is clearly being fully integrated into human resource policies, practices and procedures.

Recognizing a decade of effort toward implementing employment equity across Canada provides an opportunity to reflect on what has been done to make equity happen, establish effective consultations between management and unions and/or employee representatives, and build strategies for the future. It also provides a chance to pause and consider the "lessons learned".

Employers have shared some of the lessons they have learned from experience in implementing their employment equity plans over the last decade. Sharing and building on each other's experiences is critical to successfully implementing employment equity in Canada.

This chapter discusses employers' experiences in the areas of communication strategies, employment systems, responsibility for implementing employment equity and consultations between management and unions and/or employee representatives.

The examples below are by no means exhaustive. Rather they serve merely to show the range of what has been learned over the years.

COMMUNICATION STRATEGIES

Employers consistently pointed out the strong correlation between building a solid communication strategy and successfully implementing their employment equity initiatives. Communication packages, newsletters and other employee bulletins continue to be the principal tools that employers use to communicate with their employees about employment equity. The message, tone and comprehensive nature of this information are important elements of both sensitizing their workforce to employment equity issues and broadening the understanding of equity in the workplace.

Interprovincial Pipe Line Incorporated noted that: "The most important lesson we have learned is the importance of communication. All employees, not just the ones involved in the recruitment

process, must understand the company's commitment to employment equity. It is critical that our employees understand that a diverse work force will only enhance our company's ability to perform and succeed. Continuous communication is a key success factor."

Power Broadcasting saw the distribution of their policy and their employment equity plan as a mean to educate and sensitize their personnel. "They now better understand that employment equity is not a threat to them but a tool necessary to ensure proportional representation in the workforce. We are confident that by distributing the policy and plan to our personnel, we will increase their collaboration in the on-going employment equity process over the next few years."

The **Toronto-Dominion Bank** stated that: "The importance of communication has been an invaluable lesson. With an organization made up of 30,000 diverse individuals spread across a wide geographical area, ...One has to be aware that initiatives in one part of the country may not necessarily be appropriate in another. Although we make efforts to improve the working representation for these groups with specific initiatives, we also strive to tailor these initiatives so they benefit more than one group."

Effectively communicating recruitment strategies is critical to increasing the representation of the designated groups in an employer's workforce.

The **Canada Council** is "Sending out all external job postings to the Council's Equity and First Peoples' extensive mailing lists, as well as 'Advertising job postings in these communities' newsletters or publications."

In 1995, **ED Tel Incorporated** was one of several employers that noted that they had "started using the Human Resources Canada EquiLink System for circulation of job postings."

Among other creative communication initiatives is one by the **Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC)**. It has developed Intercom, "a confidential communications channel within CIBC that offers employees advice and assistance in resolving workplace issues. With its focus on employee involvement in problem resolution, Intercom complements and supports [other CIBC employee programs]."

EMPLOYMENT SYSTEMS

Many employers discussed their employment systems review. What is important to note is that employers such as **Ontario Hydro** and **Rogers Cablesystems**, like many others, are continuing to monitor and review their employment policies, procedures and practices on a regular basis. Similarly, **The Sports Network (TSN)** continues to review all systems including job postings, job descriptions, job evaluation, "to ensure that they are barrier-free and contain no inequities." **TSN** feels that "this is an ongoing process that requires constant monitoring and attention..."

Several employers identified the use of a "task force" or a special committee to focus on particular issues relating to employment equity and, especially, the employment systems review.

The **Bank of Canada** established a task force that looked at the representation, recruitment, development and retention of women economists and financial analysts and compared their representation to that of women with chosen comparable employers. They reviewed policies for achieving employment equity and compared them to those of four other banking institutions. "Phase II of this initiative will be the implementation of the recommendations of the task force report."

Due to downsizing, **Atomic Energy of Canada Limited** established a Corporate Task Force consisting of senior managers from each operating unit, chaired by the Vice-President of Human Resources and reporting to the President and CEO. The Task Force has been set up to address the problems encountered meeting employment equity commitments in the face of the need to reduce staff. They further indicate that "exit interviews can be a useful tool to highlight problems/issues in particular areas."

UNION AND EMPLOYEE CONSULTATIONS

The new Employment Equity Act emphasizes collaboration and builds on the lessons learned over the past decade regarding the importance of developing a solid relationship between employers and bargaining agents and/or employee representatives in the workplace. Fostering strong communication and a good working relationship with unions and employee representatives assists in the development and implementation of an effective employment equity plan.

At the **Canadian Broadcasting Corporation**, "The Manager of Employment Equity chairs the Joint Union/Management Employment Equity Committee. Consultation occurs formally and informally on such items as formulation of the Employment Equity Plan, retention strategies for designated group members during workforce reduction, survey process and target setting."

At **Hudson Bay Mining and Smelting Company, Limited**, "Through partnering efforts, including the supervisory selection committee, union representatives are part of the decision making process."

Northern Telephone Limited has a Joint Employment Equity Committee. The minutes of each meeting are distributed to all employees.

Global Communications Limited maintains an Employment Equity Committee consisting of union and non-union employees and managers. The latter "were interviewed about their employment practices and focus groups were conducted with Global employees as part of the information gathering process" of the Employment Systems Review.

The following examples illustrate the innovative efforts that employers are carrying out in collaboration with union representatives:

For two years, starting in January 1993 until January 1995, **Saskatchewan Wheat Pool (SWP)** "had a unique and innovative program for designated group members. They received 6.2 years credited seniority and it assisted designated group members in acquiring promotional opportunities during layoff and recall in various unionized positions within SWP. Although this experiment ended the union and management are still looking at other alternatives."

Cape Breton Development Corporation shared information regarding a new "ease-back" program which was introduced in May 1995. It is a joint venture with the Union, the Nova Scotia Workers' Compensation Board and employees. "The program is designed for any employee who has sustained a work-related injury and who is in receipt of Workers' Compensation. The employee must have a physical disability which prevents him/her from returning to their pre-injury occupation. The program consists of four weeks of light duty work of less than eight hours a day starting with one hour a day, if necessary. A second ease back program is in place which permits a disabled employee to perform light duties of two weeks duration on the surface and two weeks light duty underground."

RESPONSIBILITY FOR IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY

Several employers discussed the importance of integrating employment equity with the operational or business plan of an organization. Employers also noted the strong correlation between a successful employment equity plan and the demonstrated commitment and support of senior management.

Canada Mortgage and Housing Corporation has "learned that in order for positive change and progress to be made, managers have to be involved in the day to day implementation of employment equity in their area of responsibility and have to be accountable for it. Senior Managers are responsible and accountable for the preparation and implementation of their employment equity plans."

Marine Atlantic stated: "Progress is made when the Employment Equity Program is supported by the executive of the company."

Over the past decade, many employers have incorporated the implementation of employment equity into their Human Resources or Personnel departments. Some employers, particularly the larger ones, have dedicated departmental sections to employment equity programming. Other employers have designated one person as being responsible for employment equity and still others have incorporated duties relating to implementing their employment equity programs into particular aspects of their human resources functions.

The following examples illustrate how employers have integrated employment equity functions into the administration of their human resources and management programs.

Interprovincial Pipe Line Incorporated demonstrates the importance of the link with senior managers: "The President and C.E.O. carefully reviews our employment equity statistics and he meets with the Vice-Presidents to discuss and approve any proposed employment equity initiatives."

The Sports Network stated that the "President ... has ultimate responsibility for employment equity but it is understood by all managers and employees that employment equity is the responsibility of every one of us. Equity is an integral part of the way that we "do business" at TSN and everyone has the responsibility to make it succeed."

The **Saskatchewan Wheat Pool** stated that: "Annually the Chief Executive Officer, Executive Director of Policy & Member Services and the Grain Services Union Executive Secretary meet with the Employment Equity Committee to review the progress and re-affirm their commitment to the Employment Equity. There is a continued commitment to support the Employment Equity Coordinator position and its applicable budget."

The **Bank of Montreal** noted that: "1995 is the third year in which, as part of the business planning and performance review processes, every manager is accountable for their contribution to the creation of a fair and equitable workplace and a workforce that reflects the diversity of the communities we serve. Performance goals include setting and meeting equitable hiring rates, and retention and advancement targets for Women, Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities and Visible Minorities. In addition, 1995 is the second year in which branch managers integrated their workforce planning process with their business planning and marketing processes, thus further strengthening the natural business link between community composition, customer needs and workforce planning."

STRATEGIES FOR THE FUTURE

Many Canadian companies are seen as leaders nationally and internationally in the field of employment equity. It is interesting to look ahead

and share some examples of these strategies for the future, as employers continue to find innovative ways to make equity happen in their workplace.

We found that many employers, in discussing their future-oriented strategies, particularly emphasized recruitment efforts. In many instances they stressed building on programs that include initiatives aimed at designated groups.

At the **Canadian Broadcasting Corporation**, "Work will continue on developing and implementing a Corporation-wide applicant tracking system to facilitate information sharing within and among CBC locations about designated group applicant pools."

CIBC is "developing a national outreach plan, the purpose of which will be to focus on the hiring of Persons with Disabilities and Aboriginal Persons. Dedicated resources will be acquired for this purpose. The program will be supported through parallel training, communication and research initiatives."

Bearskin Lake Air Service Limited intends to participate in "more career fairs and classroom lectures by human resources department and designated group member employees."

The **Canadian Museum of Civilization** identified a very interesting plan: "In 1996, an association of the various museums in the National Capital Region (NCR) will be formed. This association of staffing departments will give rise to joint distribution lists, the primary objective of which will be to reach more organizations representing designated groups. Joint recruiting programs will also be implemented. A specific budget is still available for recruitment managers."

In conclusion, employers have clearly demonstrated their commitment to employment equity. In fulfilling this commitment, they have taken proactive and innovative steps to attain a representative workforce.

"The biggest lesson is to understand that employment equity is a continuous process, that it must become part of the corporate culture and recognized for its positive contribution to the company's performance in terms of its business and financial success. The biggest challenge is to always find ways to keep it front and center so that it doesn't appear to be a flash in the pan."

- WIC Western International Communications

"The concept of employment equity must continually be reinvented to adapt it to a changing context in order on one hand, to preserve gains already made, and on the other hand to continue progress in the application of equity principles. This progress is at times slower than we would like it to be. At this stage, we must remind ourselves of the enormity of the changes already made and strive to make them last...In a time of belt-tightening, the optimal usage of resources is not just an asset but a question of survival. In this respect, employment equity becomes a powerful tool for management (and marketing) giving a strategic advantage to businesses that uphold its principles."

- Canadian National

1996 EMPLOYMENT EQUITY AWARD WINNERS

The Department continues to recognize the special efforts and achievements of companies in relation to employment equity by sponsoring two types of awards each year: the Vision Awards of Excellence and the Certificates of Merit.

VISION AWARDS

Three employers received the 1996 Vision Awards. They distinguished themselves by introducing creative and innovative approaches to implementing equity and advancing to fairness and excellence in the workplace. The Vision Award winners are:

3M Canada Company

for implementing a comprehensive information and communication process for its employment equity program.

Manitoba Hydro

for its broad range of employment equity measures, some of which include an expanded communication strategy, joint union/employer initiatives, etc.

Procter & Gamble Inc.

for the many methods the company has used to sensitize its employees to employment equity.

CERTIFICATES OF MERIT

Nine employers received Certificates of Merit. These Certificates were awarded to recognize their special and continuing efforts toward attaining a representative workforce. Some examples include: intensive communication initiatives; improved outreach recruitment and training programs; various ways to eliminate barriers to employment for designated groups; and specialized educational and training initiatives, including diversity and cross-cultural training. The recipients are:

Coopers and Lybrand

Eli Lilly Canada Inc.

Global Upholstery Co. Inc.

The Great-West Life Assurance Company

Inglis Limited

Northern Telecom Limited

Royal Bank of Canada

The National Life Assurance Company of Canada

University of New Brunswick

2. The Economic Environment and Business Climate in 1995

Trends in the economy in general and in the different industrial sectors are likely to affect the business activity of companies with 100 or more employees operating in certain industries (Banking, Transportation and Communications) that fall under the Act. In the following section, a brief overview of the economic and labour market activity in Canada in 1995 will be presented as well as a synopsis of the major trends in industries under federal jurisdiction.

ECONOMIC ACTIVITY IN 1995

- Last year, economic expansion slowed. In 1995, the gross domestic product increased by 2.0%, as compared to 4.2% in 1994.
- Slow growth in the American economy directly affected our merchandise exports to the United States. Although merchandise exports did continue to increase, especially in the second half of the year, the increase was lower than in 1994. This sector had led the way to the rapid growth observed in that year.
- Consumer demand was still weak, especially as Canadian interest rates remained high until the spring of 1995, following a trend originating in the United States.
- Average earnings increases in Canada remained below inflation. As a result, personal expenditures on goods and services rose by less than 2% over 1994 levels.
- Other examples of the weak consumer market were a drop in retail sales — the first since 1991 — and a fall in housing starts to a 30-year low reached early in 1996.

LABOUR MARKET IN 1995

LABOUR MARKET INDICATORS		
	Dec. 1994	Dec. 1995
Employment ('000)	13,471	13,570
Unemployment rate	9.6%	9.4%

Source: Statistics Canada, Historical Labour Force Statistics, Cat. No. 71-201

- Between December 1994 and December 1995, employment grew in Canada, but slowly. Almost 100,000 people found work over the year. This number represented about a quarter of the increase observed in 1994 (381,000).
- Men's employment grew twice as rapidly (1%) as women's (0.5%) during the year. Surprisingly, this growth occurred entirely in services and part-time work, where women usually form the bulk of the workforce.
- Labour force participation in the labour market continued to decline in 1995, reaching an annual average of 64.8%, the lowest level since 1983. Participation rates declined for both men and women.
- The unemployment rate remained high during the year. In December 1994, 9.6% of the labour force was unemployed, while in December 1995, the rate was still 9.4%.
- The 1995 and 1994 annual employment averages show that employment increased most in Ontario, Quebec, Alberta and British Columbia, as in the previous year. However, in Quebec and British Columbia the employment gains were much smaller than those observed in 1994. Alberta experienced the most significant growth in employment (2.7%), followed by New Brunswick (2.3%) and Manitoba (2.0%).

INDUSTRIES COVERED UNDER THE ACT

The following analysis covers the three main industries under federal jurisdiction: Banking, Transportation and Communications. The evolution of employment discussed below refers to the total number of employees in these industries and not to the workforce covered under the Act.

Banking

The number of employees in the Canadian Banking sector continued to decline in 1995, but very slightly. Banks were less active than in previous years in trying to expand their services. Nevertheless, the CIBC took over First Line Trust, and the Bank of Nova Scotia took over Montreal Trust and ScotiaMcLeod. Banque Nationale acquired La Metropolitaine in order to enter the insurance market. Profits reached by CIBC and the Royal Bank were each over \$1 billion in 1995, the highest level ever reached by Canadian banks. The four other large Canadian chartered banks also performed better than in the previous year, with profit increases of more than 10 percent.

Transportation

Employment in the Transportation sector was certainly the most affected in 1995. The number of employees working for railway companies decreased significantly. With CP Rail and Canadian National announcing other sizeable layoffs, this trend is likely to continue in the next few years. About 1,450 layoffs are to accompany the major reorganization of CP Rail services, which also involves moving its headquarters from Montreal to Calgary. As for Canadian National, the government placed 80 million shares on the market in November 1995, leading the way to privatizing the company. At about the same time, the company announced that it would be eliminating another 1,000 jobs.

A major labour dispute affected the railway industry in March. Special legislation called 30,000 railway workers back to work after they had been off the job for nine days. However, settlements for all bargaining units involved in that dispute were not reached until June.

In the air transport industry, Air Canada planned to further reduce its workforce, while the number of employees in companies offering services related to air transport declined noticeably in 1995.

Communications

The total number of people employed in the Communications sector increased in 1995, for the second year in a row. The sector experienced tremendous change last year and this is likely to continue in the future.

For instance, a number of mergers and acquisitions took place in 1995, especially in the cable system industry. Among the acquisitions, Rogers and Shaw Communications exchanged assets in British Columbia. Baton Broadcasting Inc. formed joint-venture companies in the West and the East with Electrohome Ltd. In Quebec, CFCF Inc. initiated an offer to part with its cable activities.

In public broadcasting, the CBC announced further personnel reductions in 1995 and the following years in order to meet the required budget cuts of \$350 million before April 1997.

In telecommunications carriers, Bell Canada had to cope with new competition in the installation and repair of single-line business and residential inside wire. A transfer of responsibilities was to be effective by February 1996 and will affect 1,000 employees who, to a large extent, are expected to leave Bell Canada for new businesses offering these services.

3. Analysis of Employers' Reports

3.1 The Workforce Under the Act

In 1995, our database included 344 reports from employers covered under the Employment Equity Act. A total of 587,400 employees were in the workforce under the Act. The number of employees began to decrease again after an exceptional increase in 1994. Despite an overall decrease in the number of employees covered since 1987, the proportion of the workforce in Communications, Banking and the Other sectors has increased. This increase was paralleled by the continuing trend of concentration of the workforce in some white-collar jobs (middle management and professionals). Again last year, the total number of opportunities employers had to hire or promote members of designated groups was high, going beyond a hundred thousand. The number of hirings rose again, while the number of promotions decreased. The growth in hirings means that employers are more frequently looking outside their current workforce to fill job vacancies, rather than promoting from within.

SITUATION IN 1995 AND CHANGES

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1994 AND 1995						
SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1994	1995	1987	1994	1995
Banking	23	20	18	169,632	176,809	172,743
Transportation	208	178	178	203,207	159,084	154,649
Communications	90	99	91	179,247	202,268	199,199
Other Sectors	52	56	57	43,331	61,150	60,809
ALL SECTORS	373	353	344	595,417	599,311	587,400

As mentioned in the previous chapter, many mergers and major staff reductions occurred in 1995 in the sectors covered under the Act. Mergers were the main reason why the number of companies in Communications declined after growing steadily in the last few years. Fewer companies in Banking submitted employment equity reports last year because the staff of two small banks dropped below the 100 mark and, accordingly, they were no longer obliged to report. In Transportation, the number of companies that stopped reporting was almost balanced by the number of new companies reporting. However, major staff reductions in railway transport meant that the workforce continued to decline in the sector.

The total number of employees in the workforce covered under the Act decreased by 2.0% in 1995 relative to the previous year. This contrasted with

the growth of 2.9% resulting from the addition of a large employer in 1994. Last year's decrease better reflects the general downsizing trend observed since 1990 in the workforce under the Act. Least affected by downsizing in 1995 were Communications and the Other sectors, while the most affected was Transportation.

Despite a small decrease in the number of employees covered under the Act in Communications, this sector still ranked first in terms of employees among the four sectors. It was followed by Banking and Transportation, as in the last four years.

The concentration of the workforce under the Act in particular occupational groups continued to grow in 1995. This was the case for clerical workers and professionals. Most of the new clerical employees worked part-time, while all new professionals were full-time employees.

During the same period, the proportion of the workforce employed as sales workers, foremen/women and skilled crafts workers declined significantly.

Almost 45% of the workforce under the Act was still concentrated in Ontario in 1995 even if the concentration declined from the previous year.

On the other hand, four provinces (New Brunswick, Alberta, British Columbia and Prince Edward Island) experienced gains in the total number of employees covered under the Act. In New Brunswick, most of the increase followed the transfer of operations in postal and courier services from other provinces. In British Columbia, the workforce of a few existing companies operating in the Other sectors and Communications increased significantly. Most of the increase in Alberta came from new companies in Transportation and a few existing companies in Communications and the Other sectors. Finally, in Prince Edward Island a company in the transportation industry began reporting last year.

The only Census Metropolitan Area in which the workforce increased in 1995 was Calgary. This increase occurred because Shaw Communications acquired new stations in the area, and because of a significantly higher number of employees at AGT Limited (a telecommunications carrier), at the Bank of Nova Scotia, and at Time Air Inc.

The number of people that companies under the Act hired during the year increased for the second year in a row in 1995 (by 4.9%). It had been in decline between 1989 and 1993. The number of employees terminated also increased in 1995, which resulted in a net loss of 11,154 jobs. This loss was almost the same as in 1994. It represents a total decline of 1.9% in employment.

CHANGE IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AS A RESULT OF HIRINGS AND TERMINATIONS, 1987 TO 1995



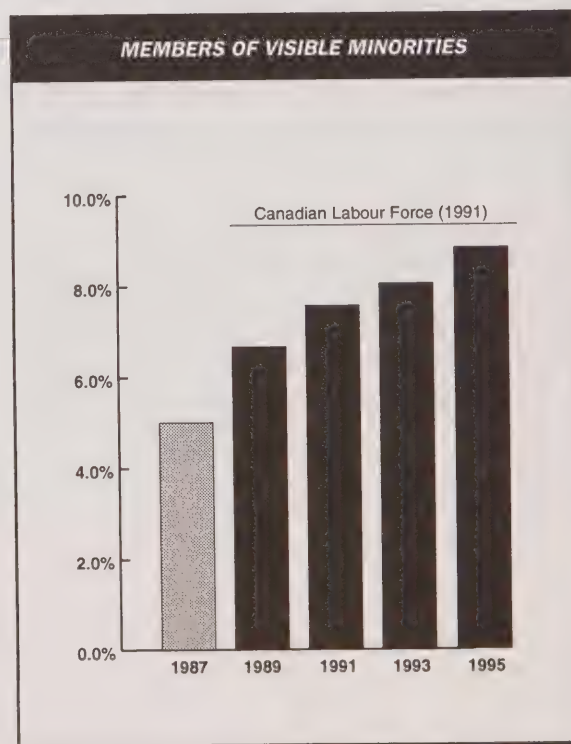
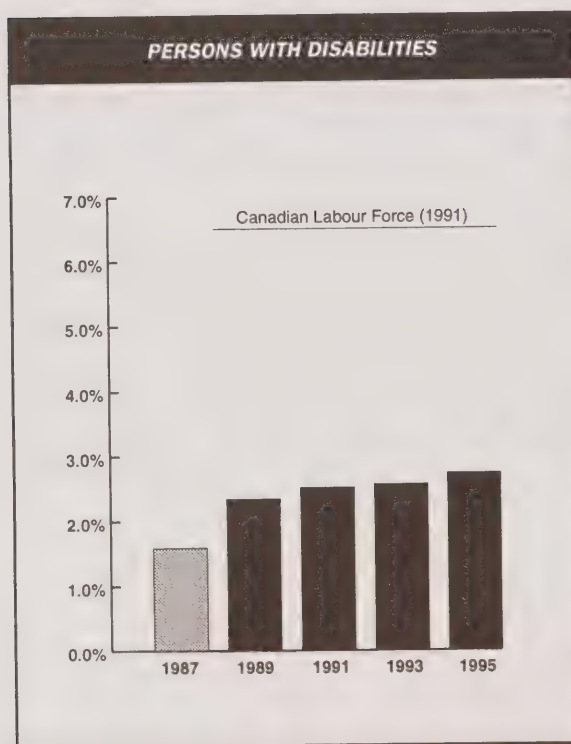
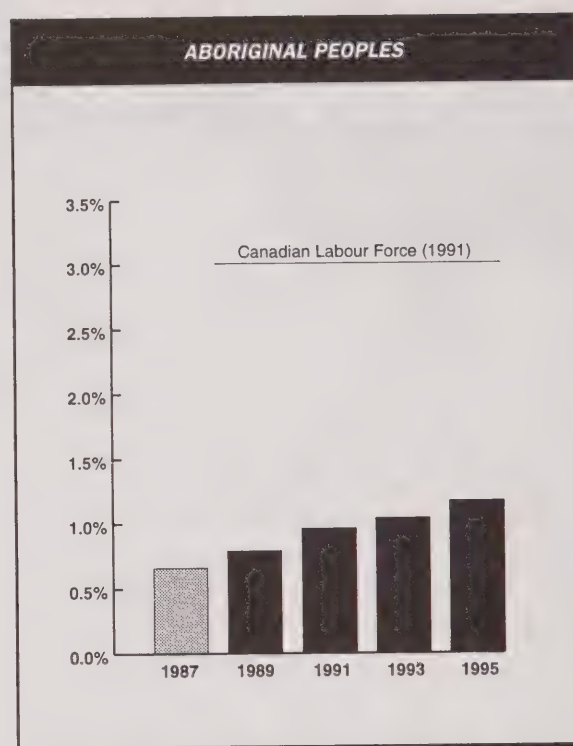
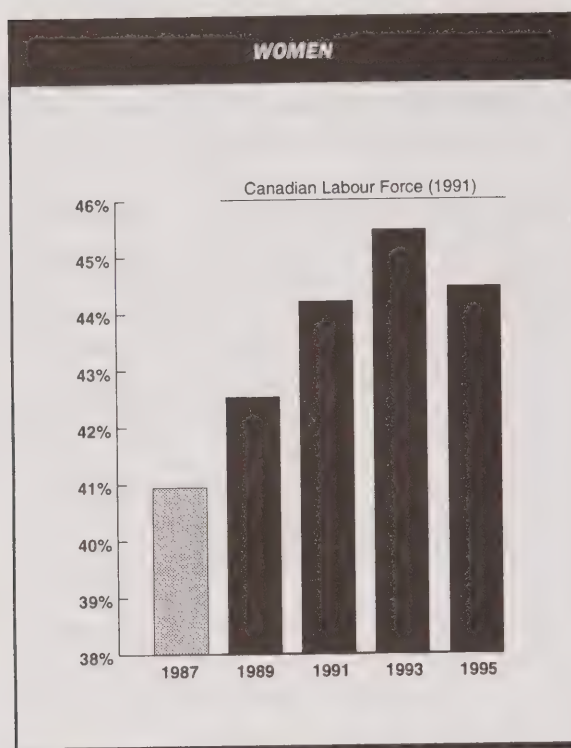
For full-time positions, the loss was even higher (-15,977 or -3.1%). The most severe loss of full-time positions occurred in the Communications sector, followed by the Banking sector. However, employment increased in part-time positions in all sectors, except Banking.

The most severe employment decline occurred in Newfoundland (-5.7%), followed by Nova Scotia (-4.5%) and Quebec (-3.7%).

In 1995 (as in 1994), employers had more than 100,000 opportunities to hire or promote members of designated groups. The increase between 1994 and 1995 was 1.6%.

Last year, the trend toward filling job vacancies by promoting existing staff rather than hiring from outside was reversed. The percentage of promotions in all vacancies filled grew almost continuously between 1989 and 1994, when it reached 48.7%, but it dropped to 47.1% in 1995.

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



The bars in the charts show the representation of designated groups in different years in the workforce under the Act, while the lines show the representation of the groups in the Canadian labour force in 1991.

3.2 Women

Women formed almost 45% of the workforce under the Act in 1995. Last year, their representation increased again after a temporary decline in 1994. Having grown continuously since 1987, women's representation in full-time work stopped growing in 1994 and was stable in 1995. Meanwhile, the share of women working part-time grew, thus reinforcing their traditional overrepresentation in part-time work. Last year, as a result of hirings and terminations, women's employment declined more rapidly than that of men. However, the representation of the group as a whole did not decrease because the composition of the group of employers in our database changed. At the occupational level, women continued to make noticeable progress in 1995 in the upper-level managers category, and among skilled and semi-skilled manual workers. Yet women still earned on average little more than 75% of what men obtained on a full-time basis.

REPRESENTATION

The workforce covered under the Act included 261,180 women in 1995. This figure represents a decrease of 4,770 in the number of women in the workforce from the previous year. Because the number of men in the workforce decreased more rapidly, a very small increase occurred in the representation of women in the workforce in 1995. It was 44.46%, as compared to 44.38% in 1994. Women's position improved after worsening in 1994.

The representation of women in the workforce under the Act has traditionally been the highest in Banking. It was 75.46% in 1995, which represented a decline for the third consecutive year. Women's representation also decreased last year in the Other sectors.

More than 23% of all women in the workforce under the Act, and 28.5% of women employed in the Banking sector worked part-time. These proportions have been growing since 1987.

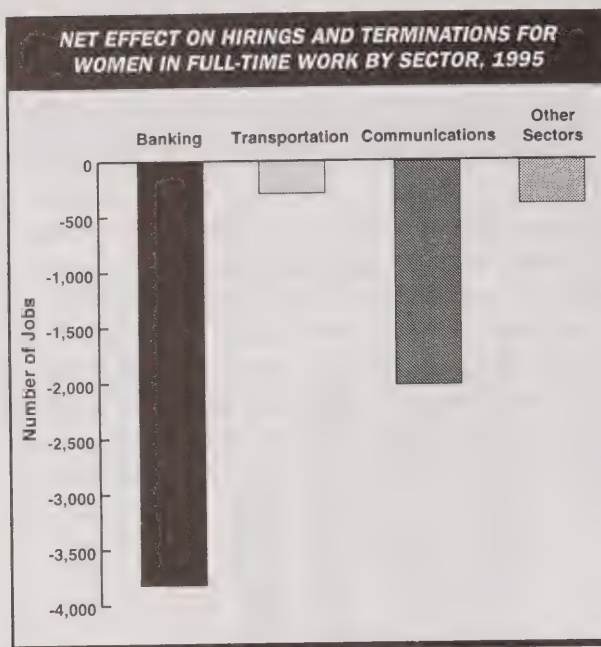
Women represented 39.97% of full-time workers in 1995, which was unchanged from the year before. Prior to 1994, the representation of women in full-time work had risen every year, although slowly. Interestingly, women's representation in full-time work has been declining in Banking

since 1987, when employers began reporting under the Act. In 1994, the Other sectors began to exhibit the same downward trend.

Women's share of permanent hirings increased again in 1995 after dropping significantly in 1994. It was 39.32% in 1995, compared to 37.82% in 1994. However, their share of all hirings was still lower than was their representation in permanent positions, which was 44.44%. The recovery came from Communications, where women's share of permanent hirings was 43.71%, as compared to a representation of 41.77%.

Women represented 40.8% of all employees terminated in 1995. Their share of terminations rose for the third year in a row. Last year, the largest growth in women's share of terminations was in Banking, both in full-time and part-time jobs.

As a result of hirings and terminations, women's employment declined by 2.0% in 1995. Comparatively, the decline was only 1.7% for men. It was the second year that women's employment had declined more rapidly than that of men. Before 1994, their employment had either grown more rapidly or decreased more slowly than men's employment.



The most significant decline in women's employment was observed in Banking (-3.9%) in 1995. In fact, more than half (58.5%, or 3,822) of the 6,539 jobs lost by women working full-time in industries covered under the Act were in Banking, while only 47.0% of women employed full-time in the workforce worked in this sector. The percentage of total job losses for women that have occurred in Banking has been growing for two consecutive years. More women were hired in part-time jobs than were terminated last year (968), due mainly to the staffing activities taking place in Communications.

By province, the most significant declines in women's employment occurred in Nova Scotia, Quebec and Newfoundland, mainly in the Banking sector. However, their employment grew in New Brunswick, due largely to Communications. This growth was related to the major increase in the number of women working in courier services.

As mentioned earlier in this chapter, the representation of women in the workforce under the Act increased slightly. This increase was mainly the result of changes in the composition of the workforce. In fact, the proportion of the workforce working in Communications increased last year,

and the proportion of women working in the sector did so more rapidly than did the proportion of men. In Transportation, the increase in women's representation can be explained by the fact that more women were hired than were terminated.

Last year, as many as 55.3% of the 47,543 jobs filled by women were the result of promotion within the companies where they were working. This proportion was lower than that observed in the previous year (58.1%) and represented a reversal of the upward movement that began in 1990 (with the exception of 1993).

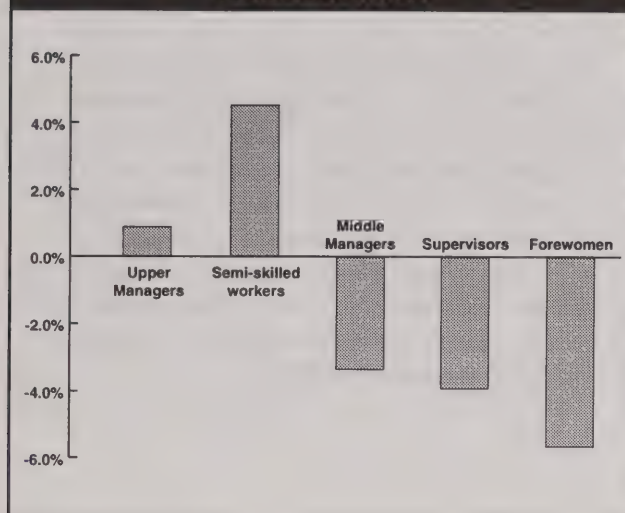
OCCUPATIONAL PROFILE

An established fact in the workforce under the Act, in all sectors, is the high concentration of women in clerical occupations. In 1995, 63.4% of women in the workforce were still working in this occupational group. However, their concentration in that group is declining. On the other hand, it is slowly growing in management occupations, professionals and semi-professionals, service work and blue-collar jobs. During the same year, the proportion of women working in sales decreased markedly.

As for women's representation among the different occupational groups, it is the highest in clerical occupations (75.02%), followed by the supervisors group (63.29%) and service occupations (52.44%). Women have increased their representation noticeably in 1995 in the upper-level managers category, and among skilled and semi-skilled manual workers. In upper-level management, the representation of women increased to 13.80%, from 12.32% in 1994. The representation of women decreased markedly among sales workers.

Women represent more than 80% of supervisors, middle managers, clerical workers and professionals working part-time. Despite a slight reduction in the representation of women in part-time work, their representation increased significantly among part-time skilled workers, semi-professionals and technicians and supervisors in 1995.

CHANGE IN EMPLOYMENT OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS AS A RESULTS OF HIRINGS AND TERMINATIONS, 1995



Employers covered under the Act terminated more women than they hired in 1995. Nevertheless, hiring and termination activities had a positive and significant effect on the number of women in upper-level management positions and semi-skilled occupations. Among other occupational groups in which more women were terminated than were hired, the decline in women's employment was the largest in other management-related positions (middle managers, supervisors and forewomen).

Even if more women were terminated than were hired in middle management, professionals, semi-professionals and skilled work, their representation increased because employers managed to retain a higher proportion of women than men in those occupations. Women's representation improved in all sectors except in the Other sectors in middle management. Communications was the only sector where women increased their representation among professionals. All sectors except Transportation contributed to the increased representation in semi-professionals and technicians. Finally, in skilled work, women's representation increased in Transportation and Communications.

In 1995, a much higher proportion of women filled supervisors and professionals jobs through promotions than did men. On the other hand,

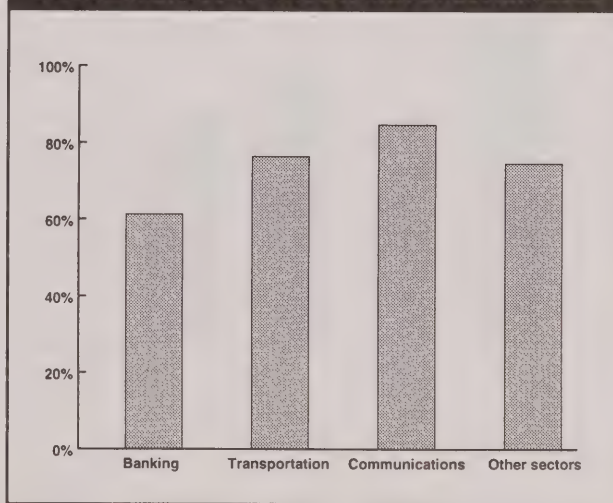
employers tended more and more to hire women from outside rather than to promote them from within their workforce when filling upper-management and technicians positions, service, skilled and semi-skilled occupations.

SALARIES

In 1995, the estimated average salary of all full-time workers covered under the Act reached \$44,181, which was an increase of 2.6% from the previous year. The increase was almost half the rate observed in 1994.

Women's average estimated salary for full-time work was \$36,982 in 1995, which represented an increase of 3.2% from the previous year. During the same period, the salary increase for men in the workforce working full-time was only 2.3%. Consequently, the salary gap between women and men in the workforce continued to narrow slowly, as it has done since 1990. Women working full-time earned 75.5% of what men working full-time earned in the workforce under the Act in 1995.

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF THOSE OF MEN BY SECTOR, 1995



Among industrial sectors, the salary gap was the largest in banks, but it continued to narrow in 1995. Women working full-time in that sector earned on average 61.3% of what men working full-time did. The most apparent narrowing of the gap occurred in the Banking and Communications sectors. Nevertheless, the change was much less

marked in 1995 than it was in the previous year in both sectors.

In 1995, the full-time salary gap between men and women widened significantly in the Other sectors, and to a lesser extent in Transportation.

As in previous years, many more women working full-time were concentrated in the lower salary range (under \$25,000) than were men working full-time in 1995. However, the difference between the concentration of the two groups decreased significantly when compared to the previous year. In 1995, 15.5% of women earned

less than \$25,000 on average, while 6.0% of men were in that category, as compared to 18.1% of women and 5.9% of men in 1994.

More women were in the top salary range of \$40,000 and over in 1995 than in the previous year. While 27.6% of them were in this salary range for full-time work, more than twice the proportion of men (58.0%) were concentrated in the same salary range. In the last few years, women have been doing better in the Other sectors and in Communications, more of them being concentrated in the top salary range (42.0% and 32.7% respectively in 1995).

3.3 Aboriginal Peoples

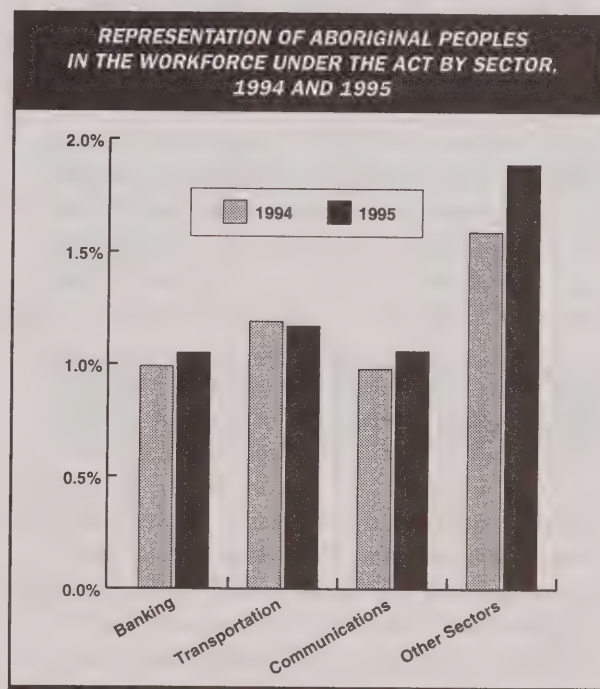
The representation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act has grown steadily since 1987. In 1995, the number of Aboriginal people in the workforce continued to grow more rapidly than the workforce itself. The share of hirings obtained by Aboriginal peoples, which has been higher than the representation of the group in the workforce since 1988, decreased for the first time in 1995. Furthermore, their share of terminations increased significantly. Overall, the net effect of hirings and terminations did not affect the representation of the group much. Instead, the limited increase was mainly explained by improved self-identification and the change in the composition of the group of employers. Aboriginal peoples were still concentrated in clerical and manual work, but this situation is changing slowly, largely because of Aboriginal women entering white-collar positions. The salary gap is slowly narrowing between Aboriginal people and other employees in the workforce under the Act.

REPRESENTATION

The representation of Aboriginal peoples was 1.17% in 1995, up from 1.10% in 1994. This growth in representation was the result of a noticeable increase in the number of Aboriginal people (4.3%), along with a decline of 2.0% in the workforce under the Act. Of the 6,882 Aboriginal people in the workforce under the Act, 45.61% were women, as compared to 44.46% in the workforce.

Slightly more than 80% of Aboriginal people worked full-time, while almost 85% of the workforce worked full-time. The gap was greater for women; 69.6% of Aboriginal women were working full-time compared to 76.0% of all women. However, the representation of Aboriginal peoples between 1994 and 1995 increased more for full-time work than it did for part-time and temporary work.

Since 1994, of all the sectors, Communications has employed the largest number of Aboriginal people. Banking was second in 1995, pushing Transportation to third place. Despite a significant decline in the total number of Aboriginal employees in Transportation last year, 38.9% of Aboriginal men were still working in this sector, while more than 47% of Aboriginal women worked in Banking.



The highest representation of Aboriginal peoples was in the Other sectors, where it reached 1.89% in 1995, after a strong increase from the previous year (1.59% in 1994). Banking indicated the best employment situation for Aboriginal women, with a representation of 0.86%, as compared to 0.53% in all sectors.

The representation of the group also increased significantly in Communications. The increase came from both men in full-time work and women in full-time and part-time work.

In the workforce under the Act, Aboriginal peoples were highly represented in the Northwest Territories (24.59%), with the Yukon in second place (7.38%) in 1995. From the previous year, there was a significant increase in the representation of Aboriginal peoples in Saskatchewan, Manitoba, Newfoundland and the Northwest Territories, while their representation dropped in the Yukon and Quebec.

For the first time, the share of all hirings obtained by Aboriginal peoples decreased in 1995, from 1.88% in 1994 to 1.82%. Transportation and Communications both displayed a significant decline in the share of hirings for Aboriginal peoples. The share of hirings of the group declined mainly as a result of fewer hirings of Aboriginal people in part-time work.

The share of terminations of Aboriginal peoples was already high in previous years. In 1995, the number of terminations grew more rapidly than did the number of hirings. Terminations in Banking were significantly higher than in 1994.

In 1995, 22 more Aboriginal people were terminated than were hired. Accordingly, the employment of Aboriginal people declined slightly by 0.3%. The decline was sharper for full-time work (1.2%). More Aboriginal people working full-time were terminated than were hired in Banking, Transportation and Communications. In the Other sectors, a net gain of 110 Aboriginal people occurred, with a number of companies expanding their workforce noticeably last year.

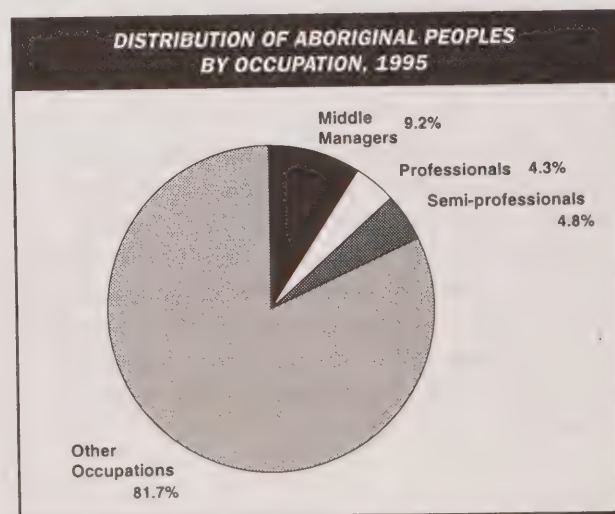
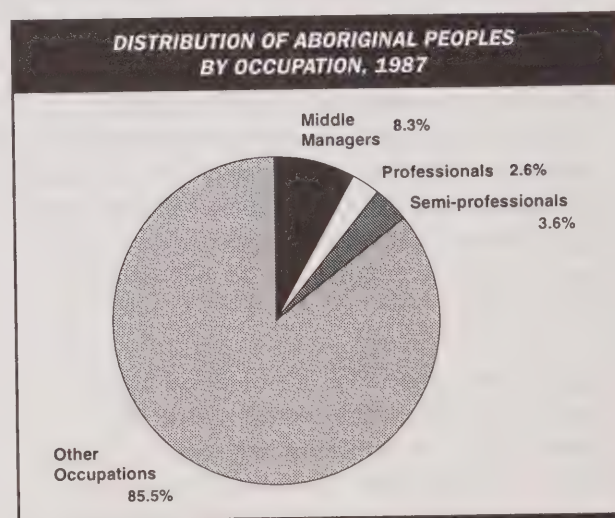
Between 1994 and 1995, the net effect of hirings and terminations accounted for only 29% of the increase in the representation of Aboriginal peoples. The rest of the increase was explained by improved self-identification and by the addition of new employers. Sectoral analysis shows that the net effect had a significant positive impact on representation in the Other sectors. In Communications, the overall increase in the representation of Aboriginal peoples was mainly generated by

improved self-identification, while in Banking, it was the result of the addition of new employees.

Aboriginal peoples' share of promotions was higher than their representation in the workforce under the Act. This situation has prevailed since 1993 and, in 1995, it rose again more rapidly than did the representation of the group, to reach 1.38%.

Employers covered under the Act tended to hire more Aboriginal people from outside as opposed to promoting them from within. Almost 60% of Aboriginal people who filled job vacancies during 1995 were hired from outside. This proportion was even more pronounced than it was for the entire workforce under the Act (52.9%).

OCCUPATIONAL PROFILE



In the last few years, the proportion of Aboriginal peoples has been increasing in the white-collar jobs of middle managers, professionals and semi-professionals and technicians. Aboriginal peoples had been traditionally concentrated in clerical occupations (40.0% in 1995) and in manual work (24.3% when semi-skilled and other manual workers are added together). In 1995, their already large concentration in semi-skilled work continued to increase, while it declined in clerical and skilled work.

Aboriginal peoples were most highly represented in the other manual workers group. In 1995, Aboriginal peoples represented 2.26% of the workforce in that occupational group, while the representation of Aboriginal peoples in the entire workforce under the Act was 1.17%. Their representation was also high in three other occupational groups (semi-skilled manual workers, foremen/women and clerical workers).

In Banking, a sector where white-collar jobs predominate, the representation of Aboriginal peoples in these jobs was extremely low, except for clerical and supervisory work. Most of the Aboriginal people in these positions were women; Aboriginal men were better represented in service occupations and manual work, but their numbers were still very low. In Communications, the representation of Aboriginal peoples was also high in clerical occupations, as well as in supervisors and service workers. In Transportation, representation was high among foremen/women, sales and other manual workers. In the Other sectors, Aboriginal peoples were highly represented in semi-skilled and other manual work.

Last year, the representation of Aboriginal peoples increased in all occupational groups. This situation had not occurred since 1991 for this group in the workforce under the Act. The highest increase observed was for supervisors, foremen/women and sales workers groups. Aboriginal women in particular increased their representation among supervisors, and Aboriginal men increased their representation among foremen.

The net effect of hirings and terminations for Aboriginal peoples was negative for 6 of the 12 occupational groups. They were: middle managers, semi-professionals and technicians, supervisors, foremen/women, clerical and skilled workers. This negative net effect did not translate to a lower representation of the group in these occupations because during the same period, the group of employers submitting reports changed and self-identification improved. These factors more than compensated for the fact that fewer Aboriginal people were hired than were terminated in the six occupational groups.

As a result of hirings and terminations, the representation of Aboriginal peoples increased noticeably among semi-skilled and other manual workers.

When filling new jobs for professionals and service workers, employers were more likely to recruit Aboriginal people from outside than they were to recruit non-Aboriginal people from outside. For instance, 52.8% of Aboriginal people filling new professional positions were hired from outside compared to only 34.5% of all new entrants.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF ABORIGINAL PEOPLES AND OF THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SEX, 1994 AND 1995		
	1994	1995
Aboriginal Men	\$40,969	\$41,980
All Men	\$47,872	\$48,975
Aboriginal Women	\$31,473	\$32,591
All Women	\$35,846	\$36,982

The estimated average salary of Aboriginal men working full-time was 85.7% of that of all men in the workforce under the Act in 1995. The salary gap narrowed slightly between 1994 and 1995, as it did between 1993 and 1994.

Women in this group earned on average 88.1% of what all women received the same year for full-time work. Their salary gap with all women narrowed slightly in 1995 after having been relatively stable since 1991.

The salary gap for full-time work was the narrowest for both Aboriginal men and women in Communications. Their earnings represented more than 92% of what all men and women earned in that sector in 1995.

As many as 25.2% of Aboriginal women and 9.4% of Aboriginal men were working full-time and earning less than \$25,000 in 1995. Compared to the previous year (1994), these proportions were

closer to those observed for all women and men in the workforce (respectively 15.5% and 6.0%).

At the other end of the salary range, 44.8% of Aboriginal men earned \$40,000 or more, compared to 58.0% of all men in the workforce. Only 16.6% of Aboriginal women earned \$40,000 or more, compared to 27.6% of all women, which represented a widening of the difference between the two groups of women in the workforce under the Act.

3.4 Persons with Disabilities

The representation of persons with disabilities continued to increase in 1995. Last year's was the largest growth in representation for this group since 1992. The increase was mainly the result of improved self-identification among employers covered under the Act. The net effect of hiring and termination activities was negative for persons with disabilities. Their share of hirings decreased again in 1995, and their share of terminations continued to increase. Furthermore, there was a marked decline in the number of opportunities (hirings and promotions) employers had to improve the employment situation of persons with disabilities, although total opportunities increased in the entire workforce under the Act. Members of this group are slightly more concentrated than is the general workforce in clerical occupations and middle management. They are also more likely to work full-time. These facts partly explain why men with disabilities earned on average as much as all men in the workforce and women with disabilities earned 95.6% as much as all women for full-time work in 1995.

REPRESENTATION

Persons with disabilities represented 2.73% of the workforce under the Act in 1995. This percentage was a significant increase from 2.63% in 1994. But in fact, only 319 members of this group joined the workforce. The representation of men with disabilities increased more rapidly than that of women in this group.

Persons with disabilities increased their representation in only two sectors, i.e., in Communications and the Other sectors. The largest increase occurred in Communications, where the representation of the group rose from 2.24% in 1994 to 2.61% in 1995. Despite these increases, the representation of persons with disabilities remained the highest in Banking (3.81%). In this sector, almost three quarters of members of this group were women. This figure almost matches the representation of all women in the sector.

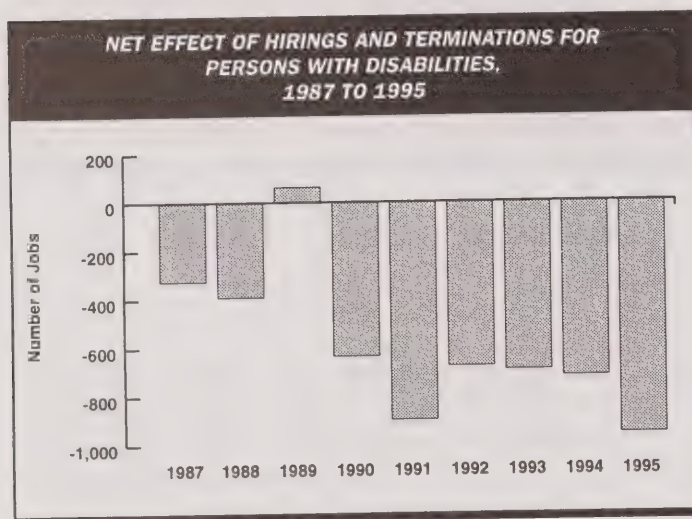
A larger proportion of persons with disabilities were working full-time than were all people in the workforce under the Act. Specifically, more than 93% of men with disabilities worked full-time, compared to 91.3% of all men in the workforce. The share of full-time work for the group as a whole was the highest in the Other sectors (98.2% compared to 86.0% for all sectors combined).

Persons with disabilities increased their concentration in the workforce in Alberta, Saskatchewan and British Columbia in 1995. Despite a decrease last year, 47.9% of persons with disabilities in the workforce under the Act still worked in Ontario. Alberta reached second place, with 12.3% of members of this group working in that province. Quebec, which previously held second place, ranked fourth — after British Columbia — for the percentage of persons with disabilities in the workforce.

In 1995, the share of hirings for persons with disabilities, which was already low compared to their representation in the workforce, dropped to a level comparable to that of 1992. Persons with disabilities obtained only 1.27% of all hirings. Men with disabilities experienced the largest decline. Their share of hirings went from 0.96% in 1994 to 0.72% in 1995.

Most of the decrease in the share of hirings for persons with disabilities occurred in part-time work in 1995. As a result of this large decrease, more persons with disabilities were hired in full-time than in part-time work. In the previous year, the opposite was true. Almost all of the decrease in 1995 was related to drastically reduced hirings of persons with disabilities in Communications in part-time positions (-49%).

Persons with disabilities represented 2.52% of all people terminated in the workforce under the Act in 1995. In contrast, as was mentioned earlier, they received only 1.27% of all hirings in the workforce. Their share of terminations has been higher than their share of hirings since data were first collected under the Act, but the gap widened for the second consecutive year. Men with disabilities were the most affected.



In 1995, 956 more persons with disabilities were terminated than hired. As a result, employment declined by 5.6% for this group, compared to 1.9% for the entire workforce. The decline was slightly higher in full-time employment (5.9%). All sectors experienced a significant decline in employment of persons with disabilities, but Transportation and Communications led the way. New Brunswick was the only province in which there were more hirings than terminations of persons with disabilities.

As in previous years, changes in the mix of employers reporting under the Act and improved self-identification have more than compensated for the losses due to the net effect of hirings and terminations. After new surveys were carried out in 1995, the representation of the group in the workforce increased, particularly in Communications and the Other sectors. In Communications, the increased number of persons with disabilities was noticeable at Canada Post and Purolator and in the Other sectors, at Ontario Hydro and Saskatchewan Wheat Pool.

Persons with disabilities were either hired or promoted into 1,932 positions last year. This figure represents a decline of 9.1% from the previous year. However, promotions of persons with disabilities declined less severely (4.5%) than hirings (16.4%). Nevertheless, with this decline, the share of promotions obtained by persons with disabilities dropped below their representation in the workforce under the Act. This situation had not been observed since 1988.

The proportion of new positions filled through promotions was 64.4% for persons with disabilities compared to 47.1% for the entire workforce. From the previous year, the proportion of promotions in all vacancies filled increased for members of this group and declined for the entire workforce under the Act.

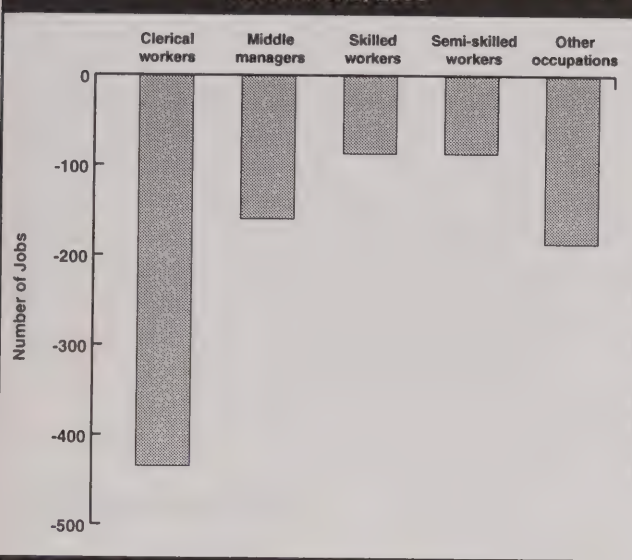
OCCUPATIONAL PROFILE

Persons with disabilities continue to be highly concentrated in clerical occupations and middle management. As much as 45.2% of this group were clerical workers in 1995, and 16.7% were middle managers. In Transportation, Communications and the Other sectors, many men with disabilities also worked in skilled, semi-skilled or other manual work.

After declining in 1994, the concentration of persons with disabilities in clerical occupations increased again last year. Other increases were observed for middle managers and professionals.

As it has been in previous years, the representation of persons with disabilities in 1995 was the highest among supervisors, clerical workers and middle managers. The significant representation of men with disabilities among upper-level managers and skilled workers is also worth noting.

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS FOR PERSONS WITH DISABILITIES IN SELECTED OCCUPATIONS, 1995



Job losses due to the net effect of hirings and terminations for persons with disabilities occurred mainly in four occupational groups: clerical workers, middle managers, skilled and semi-skilled manual workers. The job losses in full-time work were concentrated in the same occupations. Most of the clerical jobs lost were in Banking, while for middle managers it was in Banking and Communications. As for skilled and semi-skilled workers, the largest reductions occurred in Transportation and Communications.

Hirings and terminations had the most significant negative impact on the representation of persons with disabilities among foremen/women and service workers. In other occupational groups such as middle managers, professionals, supervisors and clerical workers, the representation of persons with disabilities did not decrease in 1995 because of improved self-identification and changes in the composition of the group of employers submitting reports.

Employers recruiting persons with disabilities tended to use promotions more often than they did for the entire workforce when filling new jobs. This trend was true for all occupational groups except service workers. It was especially the case

for skilled and semi-skilled work, sales work and the semi-professionals and technicians group.

SALARIES

In 1995, men with disabilities working full-time earned on average \$48,470, about the same salary as all men in the workforce (\$48,975). This has been the case since 1987, when data were first collected under the Act. Only in Communications and the Other sectors was a noticeable salary gap evident between men with disabilities and all men.

Women in this group earned on average 95.6% of what all women earned in the workforce under the Act in 1995 for full-time work. The salary gap between women with disabilities and all women narrowed last year. This gap had been widening since 1992. The Other sectors was the only one in which there was major improvement. Women with disabilities earned on average 95.1% of what all women earned in the sector in 1995, compared to 90.9% in 1994.

DISTRIBUTION OF PERSONS WITH DISABILITIES AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SEX AND SALARY RANGE, 1995

	Under \$25,000 %	\$40,000 and over %
Men with disabilities	4.4	54.7
All Men	6.0	58.0
Women with disabilities	17.5	21.5
All Women	15.5	27.6

Only 4.4% of men with disabilities earned under \$25,000 compared to 6.0% of all men in the workforce under the Act in 1995. The proportion of men with disabilities in this salary range decreased from the previous year, while that of all men increased. Fewer men with disabilities earned \$40,000 or more than all men in 1995 (54.7% compared to 58.0%).

In 1995, 17.5% of women with disabilities were in the bottom salary range (under \$25,000). This proportion was higher than that observed for all women in the workforce (15.5%). At the other end of the salary scale, fewer women with disabilities earned \$40,000 or more than all women in the workforce.

3.5 Members of Visible Minorities

The representation of members of visible minorities reached almost 9% in 1995. Since 1987, when data were first collected under the Act, the number of members of this group has grown rapidly, and has exceeded each year the growth of the workforce under the Act. The increase in representation was the largest for members of the group, especially men, working part-time. The share of all hirings obtained by members of visible minorities increased significantly, and this increase largely contributed to the growth in the employment of the group. This group was the only one for which employment grew last year. Most of the increase in the concentration of members of visible minorities occurred in service and manual work, where jobs are held primarily by visible minority men. At the same time, the salary gap between visible minority men and all men in the workforce increased.

REPRESENTATION

The representation of members of visible minorities was 8.84% in 1995. The representation of this group has been growing continuously since data were first collected in 1987. In 1995, the pace of the increase accelerated for the second year in a row.

Historically, this group has included more women than men in the workforce under the Act. Last year, 52.8% of members of this group were women. They continued to lose ground compared to 1993 and previous years, when they formed about 55% of the group.

Between 1994 and 1995, the representation of visible minority men and women increased in the workforce under the Act. The increase was slightly more significant for men in this group.

More visible minority men were likely to work part-time than were all men in the workforce. In contrast, fewer visible minority women than all women in the workforce were likely to work part-time. Since 1987, the number of members of visible minorities employed in part-time work has been growing more rapidly than it has for the entire workforce.

Members of visible minorities had the highest representation in Banking, especially because of

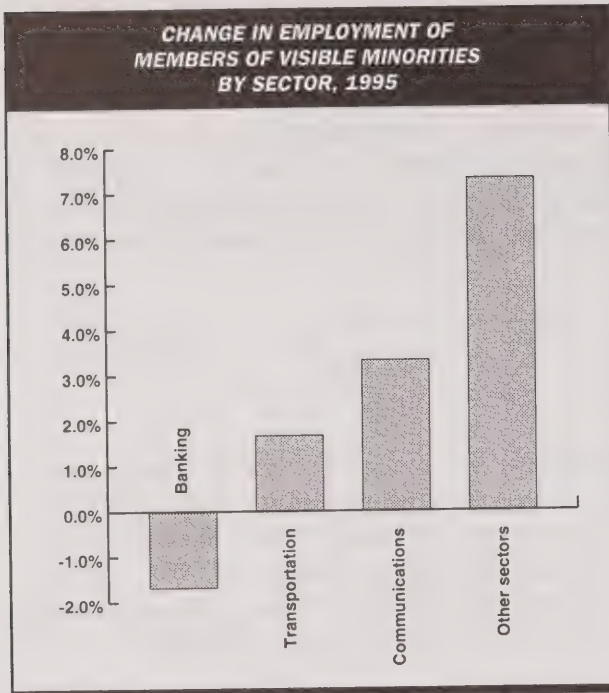
the large representation of visible minority women in the sector. Their representation (9.92%) was more than double that of visible minority women in the workforce under the Act (4.67%). The highest representation for men in this group was in the Other sectors, followed by Communications.

The largest increase in the group's representation took place in the Other sectors, mostly in full-time work. A noticeable increase in the representation of the group also occurred in Communications, largely in part-time work.

In 1995, 64.8% of all members of visible minorities worked in Ontario, with more than 56% located in Toronto. Of note is the group's high concentration in the Census Metropolitan Areas (CMA). Almost 85% of all visible minority members worked in the eight designated CMAs in 1995, compared to only 59% of the workforce under the Act. The concentration of members of visible minorities in Toronto and Ontario remained high, despite a decrease between 1994 and 1995.

A total of 522 more members of visible minorities were hired than were terminated in the workforce under the Act in 1995. As a result, their employment grew by 1.0%, while the workforce under the Act declined by 1.9% during the same period. Most of the 522 new jobs were filled by visible

minority men. Visible minority women filled only 30 new jobs in 1995, but this number contrasted with that of the previous year when they lost 363 jobs. The growth in employment for this group in 1995 occurred only in part-time work.



The Other sectors experienced the largest employment growth for this group as a result of hirings and terminations. Communications and Transportation followed, while employment declined in Banking.

New Brunswick and Saskatchewan led the way, in terms of employment growth for this group. In New Brunswick, the growth was concentrated in Communications and, in Saskatchewan, in Transportation.

Over the years, the share of hirings obtained by members of visible minorities has been higher than the group's representation in the workforce under the Act. Last year, the group's share of hirings increased again, from 8.82% in 1994 to 11.60% in 1995. The share of hirings for visible minority men increased more rapidly than it did for women in this group. During the same period, the share of terminations of members of visible minorities also increased, but not as much as their share of hirings.

In 1995, changes in the composition of the group of employers or in the self-identification process and the net effect of hirings and terminations accounted almost equally for the increase in the representation of members of visible minorities. However, in Communications and the Other sectors, the change in the composition of the group of employers and improved self-identification accounted for most of the increase.

As was true for the entire workforce under the Act, more members of visible minorities starting new jobs were hired from outside (53.0%) than were promoted from within. This situation was a reversal from the previous years. Between 1991 and 1994, the proportion of members of visible minorities filling new job vacancies who had been promoted, as opposed to being hired from outside, was about 55%. Visible minority women were more likely to be promoted when filling job vacancies than were men in this group (55.5% for women compared to 39.7% for men).

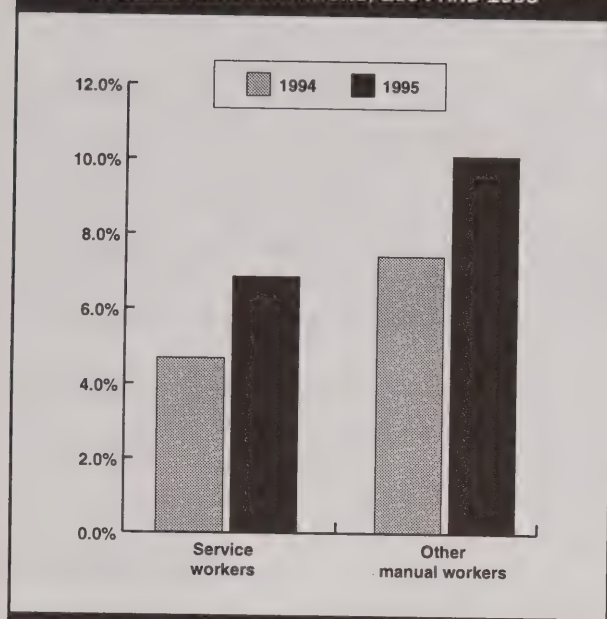
OCCUPATIONAL PROFILE

Almost 50% of all members of visible minorities worked in clerical occupations in 1995, compared to 37.6% of the workforce under the Act. This concentration has been declining steadily since 1987, while the proportion of members of this group has increased in middle management positions (13.0% in 1995) and professional occupations (12.0%). Last year, the number of members of this group also increased in the service, semi-skilled and other manual workers groups.

In 1995, the representation of members of visible minorities in the workforce under the Act was highest among professionals, supervisors and clerical workers. Visible minority men were predominant in professionals, with visible minority women predominating in the two other occupational groups. The representation of the group was also high among service and other manual workers in Communications and the Other sectors, and among supervisors and semi-skilled workers in Banking.

The representation of members of visible minorities increased in all but two occupational groups

**REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
IN SELECTED OCCUPATIONS, 1994 AND 1995**



(upper-level managers and foremen/women) in 1995. The most important increases in representation between 1994 and 1995 occurred in the service and other manual workers groups. The increase took place mostly in full-time work for service workers, while for other manual workers, it occurred primarily in part-time positions.

The net effect of hirings and terminations benefited the representation of members of visible minorities primarily among supervisors, sales and service workers.

Employers tended to hire more members of visible minorities from outside, rather than promote them from within in filling new manual work, sales, service and technicians positions.

SALARIES

**AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF
AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES
BY SEX AND BY SECTOR, 1995**

	MEN %	WOMEN %
Banking	81.3	98.8
Transportation	92.6	98.6
Communications	93.9	95.5
Other Sectors	105.5	96.6

Visible minority men earned, on average, an estimated \$46,562 in 1995, or 95.1% of what all men in the workforce under the Act earned. This figure represented a noticeable widening of the gap from the previous year, when the ratio was 96.6%.

In the Other sectors, the average salaries of visible minority men exceeded that of all men in the workforce, although by much less than in the preceding year (105.5% in 1995 compared to 113.4% in 1994). Conversely, visible minority men were not doing as well in Banking. In that sector, they earned 81.3% of what all men received on average. Banking was the only sector in which the situation of visible minority men improved in 1995.

The situation was slightly better for visible minority women. They earned, on average, \$35,740 — i.e., 96.6% of what all women in the workforce under the Act earned. This percentage has varied little for women in this group since data were first collected in 1987.

In 1994, women in this group also earned more than all women in the workforce in the Other sectors (104.3%). However, last year, a reversal occurred, and women in this group earned, on average, only 96.6% of what all women working in the Other sectors earned. The gap was the smallest in the Banking sector between women in this group and all women in the sector.

A higher proportion of visible minority men earned less than \$25,000 in 1995 than all men in the workforce (10.1% compared to 6.0%). Visible minority men were also less likely than were all men to earn \$40,000 or more (50.5% compared to 58.0%).

On average, visible minority women earned closer to what all women earned than their male counterparts. As many as 15.5% of visible minority women earned less than \$25,000, just as all women did. Some 23.6% of visible minority women earned \$40,000 or more, compared to 27.6% of all women in the workforce.

4. Assessment of Employers' Results

This chapter presents an assessment of the performance of employers in achieving an equitable workforce during the reporting year ending December 31, 1995. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' report and consists of two separate rankings. Ranking I reflects the current situation of designated groups. Ranking II reflects the progress the employer has achieved over the year in implementing employment equity. The result of each ranking is represented by the letter A, B or C for each of the four designated groups.¹

The following section provides more details on the five indicators associated with the two rankings. Results obtained by an employer on these five indicators may help to identify where action is needed to improve the employment situation of members of the four designated groups.

THE RANKINGS

The first letter, Ranking I, reflects the situation of the designated group in a company's workforce at the end of the reporting year. It shows whether designated group members are disadvantaged according to three indicators: the representation, the occupational distribution and the salary distribution of the group.

- **Indicator one** is the basis for assessing whether the total number of members of a designated group working for an employer is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce compares with the group's representation in the entire Canadian labour force, according to Census data. These external data are weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two**² compares the occupational distribution of members of a designated group with that of other employees in a company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those held by other employees in the same organization.

- **Indicator three**² compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in an organization in order to determine how salaries received by employees from the group differ from salaries received by other employees.

The second letter, Ranking II, reflects the progress which an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. Ranking II assesses progress using two more indicators:

- **Indicator four** measures whether (and to what extent) an employer has succeeded in increasing the representation of a designated group in his or her workforce. This indicator is used to calculate the rate of increase in the representation of a designated group as a direct result of the number of people an employer has hired or terminated during the year. It filters out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as re-administering self-identification surveys.

¹ To obtain further details regarding the methodology used in the assessment of employers' results, please refer to the technical notes in the 1992 Annual Report or contact the Data Development section of Labour Standards and Workplace Equity (LSWE). Details on how to communicate with LSWE are provided on p. 3 of this report.

² Indicators 2 and 3 are used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities.

- **Indicator five** shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce.

The results of indicators one, two and three are added together to arrive at Ranking I, and the results of indicators four and five are added together to arrive at Ranking II.

Readers should always consider the two ranking results together. Although the two rankings are calculated independently, they are closely related. For example, consider the case of an employer with a "CB" ranking (i.e., a "C" for Ranking I and a "B" for Ranking II). Ranking I indicates that the current situation of the designated group is less than satisfactory, and that more remedial action is needed. However, the higher result on Ranking II indicates that the situation of the designated group is improving. Conversely, it is possible for an employer to obtain an "AC" ranking. In this case, the high result on Ranking I (i.e., an "A") indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good. The lower result on Ranking II (i.e., a "C") is explained by the fact that strong progress is not expected when the situation is already good.

SUMMARY OF RESULTS

The results of the ranking of employers show that very few employers received an "A" (the highest "score") regarding the situation of the groups at the end of the year and that most of them received a "C" (the lowest "score"), except for the situation of members of visible minorities. As for progress — measured by Ranking II — the situation was slightly better. More employers received a score of "A" or "B" than "C", except for persons with disabilities. These results clearly indicate that the employment situation of designated group members still needs improvement, and that progress could be more significant from year to year.

In 1995, more employers than in 1994 received an "A" for Ranking I for all designated groups except members of visible minorities. As for Ranking II, the number of companies with an "A" in 1995 increased for Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, but decreased for women. In the case of women, however, the number of employers with the lowest score ("C") also decreased significantly. For persons with disabilities, the increase in the number of companies with the highest score was offset by an increase in the number with the lowest score.

The preceding results give a general idea of the situation of designated group members in 1995 and the progress that employers have achieved during the year. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act are presented below.

Banking

In Banking, the scores for Ranking I show that 11 of the 18 employers obtained an "A" for members of visible minorities, indicating that for those employers, the situation of this group was good. For women, almost all employers (17) obtained a "B" score.

Ranking II indicates that progress has been limited for most of the employers in the Banking sector in 1995, except for women and members of visible minorities, for which 13 employers received a score of "A" or "B". Compared to the results obtained by the employers in the same sector in 1994, progress was more significant in 1995 for Aboriginal peoples and for women.

Transportation

In Transportation, the results for Ranking I show that in most of the 177 companies, the situation was not favourable for women, Aboriginal peoples and persons with disabilities. The only group for which the number of companies with an "A" or "B" exceeded the number with a "C" was members of visible minorities.

In 1995, significant progress, as shown by an "A" result on Ranking II, was observed for women and, to a lesser extent, for members of visible minorities. More employers received the highest score in 1995 than was the case in 1994 for both groups.

Communications

Only 5 of the 91 employers in Communications had the highest score with regard to the situation of women in 1995. As well, only a very few companies obtained high scores for Ranking I for the other designated groups. The highest score was associated with members of visible minorities, with 17 employers receiving an "A".

However, the results for Ranking II indicated some significant progress for women and members of visible minorities. In 1995, more employers reported significant progress than in the preceding year for members of visible minorities, but fewer employers did for women.

Other sectors

Among the 57 employers in the Other sectors, 22 obtained an "A" for the situation of members of visible minorities, but very few for the other designated groups.

Ranking II indicates that 21 employers made significant progress with respect to the situation of women. This situation was similar to that of 1994, when 23 employers received an "A" for this group.

HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the list below, each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. Results for Rankings I and II are given for each of the groups. An "A" represents the highest "score" and "C" the lowest. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name.

An asterisk to the right of the second result indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of the designated group. In such cases, Ranking I is based solely on the first indicator (the overall representation of the designated group). Employers who reported having no members of designated groups in their workforce have been assigned the score "0".

The letter "P" appears to the left of the legal name of several employers to indicate that the Department questions the validity of the self-identification questionnaire which the employer has used to survey persons with disabilities.

Any other issue relating to an employer's results or statistical report is dealt with separately in a footnote.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BANKING SECTOR					
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	297	BB	0	CC*	AC
BANK OF AMERICA CANADA	480	AC	CC*	CA*	AA
BANK OF CANADA	2,262	BA	CA	BB	AB
BANK OF MONTREAL	27,327	BA	BC	BC	AA
P BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	29,825	BB	BA	AC	AA
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	35,682	BB	CC	BC	AB
CANADIAN WESTERN BANK	347	BB	CB*	0	BC
CITIBANK CANADA LIMITED	967	BB	0	CB*	AB
CREDIT LYONNAIS CANADA	112	BC	0	0	CC*
CREDIT SUISSE CANADA	123	BB	0	CB*	BA
HONGKONG BANK OF CANADA	4,085	BB	CB	BC	AA
LAURENTIAN BANK OF CANADA	3,763	BB	CB*	CB*	BC
P NATIONAL BANK OF CANADA	13,849	BC	BB	BC	CB
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	170	BB	0	0	0
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	295	BB	0	0	AB
P ROYAL BANK OF CANADA	46,335	BC	CA	AC	AB
SOCIETE GENERALE (CANADA)	123	BB	0	0	CA*
P TORONTO-DOMINION BANK (THE)	27,012	BC	CB	AC	AA
TRANSPORTATION SECTOR					
A.J. BUS LINES LTD.	171	BB	CB*	0	0
ACADIAN LINES LIMITED ³	109	CC			
ADBY TRANSPORT LIMITED	107	CA*	AB*	CC*	CC*
AIR ALLIANCE INC.	331	CC	CC*	CC*	AC*
AIR ATLANTIC (1995) LTD.	500	BB	CB*	CC*	CB*
AIR BC LIMITED	1,169	CA	CC*	CC*	CA
AIR CANADA	19,927	CA	BB	BC	BA
AIR CREEBEC (1994) INC.	179	CB	BA	CC*	CB*
AIR FRANCE	136	BA	0	0	CC*
AIR INUIT (1985) LTD.	271	CC	BC	0	CC*
AIR NOVA INC.	649	CC	CC*	CB	CC*

³ This employer was reporting for the first year and did not conduct a self-identification survey. It was, therefore, assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
AIR ONTARIO INC.	777	CB	CC*	CC*	BB
AIR TRANSAT AT INC.	1,064	AB	CB*	CA*	BB
ALCA MANAGEMENT LTD.	180	CA	CC*	CB*	CB*
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	289	BB	0	CC*	0
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	703	CC	CC*	CC*	CA*
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	256	CB	AB*	CB*	0
AMERICAN AIRLINES INC.	420	BB	CC*	CC*	BA
AMR GROUND HANDLING SERVICES	359	CC	CC*	CC*	AC
ARMOUR TRANSPORT INC.	324	BC	CC*	CC*	AB*
ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED	545	CA	CC*	CC*	BB
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	317	CC	CB*	CC*	BB
ATLANTIC TOWING LIMITED	247	CC*	CC*	0	AA*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	548	CB	CC*	CB*	CB
AUTO HAULAWAY INC.	1,357	CB	CB*	CC*	CC*
BC MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,719	CB	CC	BC	BC
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	363	CC	BB	CC*	AA
BIG HORN TRANSPORT LTD.	141	CB*	AA*	BC*	CC*
BISON DIVERSIFIED INC. ⁴	272	CC			
BLANCHARD TRANSPORT	152	CA*	CA*	CC*	0
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	688	CA	CC	0	AB
BRITISH AIRWAYS PLC	204	AA	CB*	CC*	BB
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	254	BA	AB*	0	BC
BURLINGTON NORTHERN SANTA FE CORP.	113	CC*	0	0	CC*
BYERS TRANSPORT LIMITED	447	CA	CC*	CC*	CC*
P CAE AVIATION LIMITED	685	CB	CC*	AC	AC
CALGARY AIRPORT AUTHORITY (THE)	135	CC	BC*	CC*	CA*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	193	CB	BA	CC*	CA*
CAMVEC CORPORATION	272	BC	AA*	CC*	CC*
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	882	BA	0	CC*	BB
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	183	AA	CA*	CB*	CC*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	409	CA*	CB*	CA*	BC
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	186	BA	CC*	CC*	BC

⁴ This employer did not conduct a self-identification survey for the second year and, therefore, was assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADA MESSENGER AND TRANSPORT SYSTEMS INC.	592	CB	CC*	CB*	CB
CANADA PORTS CORPORATION	272	BC	BB	CB*	CC*
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	422	CC	CC*	CC*	AB
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	15,935	BC	CB	BB	BA
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	167	CC	BC*	CC*	CC*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1,026	CA	BC	CC*	CC
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	1,054	CB	CB*	CC*	AB
P CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	23,542	CB	BA	BC	BB
CANADIAN PACIFIC LIMITED	217	BA	CC*	CA*	BC
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	205	CB	CC*	CC*	BB
CAST NORTH AMERICA INC.	105	CC	0	CC*	AB
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	174	BC	CC*	0	AB
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	674	CA	CC*	CB*	CB*
CHARTERWAYS TRANSPORTATION LIMITED	2,535	AC	CC*	CB*	CC*
CLARKE TRANSPORT	254	CA	CA*	CA*	BC
CONAIR AVIATION LTD. ⁵	300	CB			
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	298	CB	BC*	CC*	AC
CP RAIL - A DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	18,804	CA	BC	BA	BA
CSX TRANSPORTATION INC.	145	CC*	0	CC*	0
DAY AND ROSS INC.	1,229	CC	CC*	CB	BB
DELTA AIR LINES INC.	558	BC	CC*	CC*	CB*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	172	BC	CC*	CC*	CB*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	338	BB	CC*	CC*	AA
EMPIRE STEVEDORING CO LTD.	132	CC	CC*	0	BA
ERB TRANSPORT LIMITED	807	CC	CC*	BC	CA
EXECAIRE INC.	175	CA	CB*	0	CC*
FEDNAV LIMITED	105	BA	0	CC*	AA
FIELD AVIATION COMPANY INC.	351	CC	CC*	CC*	AC
GD EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	325	AA	0	CB*	AA
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	215	CA	BC*	CC*	BB*
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2,210	CB	CC*	0	BB

⁵ This employer has not conducted a self-identification survey with its new employees since 1993 and, therefore, was assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	268	CC	AB	BC	CC*
HELIJET AIRWAYS INC.	102	CC	0	0	CB
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	108	0	0	0	CA*
HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	320	CA	AC	CC*	CB*
HOUSEHOLD MOVERS AND SHIPPERS LIMITED	172	CC	0	0	AB*
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,424	BA	CB*	BB	BA
IMPERIAL OIL LIMITED	154	CA*	AB*	0	CA*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	111	BA	0	0	AA
INNOTECH AVIATION LIMITED	329	CB	CC*	CC*	AC
INTER-CANADIAN (1991) INC.	447	CC	CC*	0	CC*
INTERLINK FREIGHT SYSTEMS INC.	2,516	CC	BB	BC	BC
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	215	BA	0	CC*	AB
INTERPROVINCIAL PIPE LINE INC.	799	CC	CC*	BC	BB
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	274	BC	CC*	CA*	CC*
JET TRANSPORT LTD.	162	CC	CB*	CB*	CB*
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	282	CB	CB*	CB*	CC*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	551	CB	CC*	0	CB*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	124	CB*	AC*	CC*	CC*
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	757	CA	AC	CA	BC
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	220	BB	0	0	AC
KOCH SERVICE CANADA	236	CB*	CB*	AA	CB*
KRISKA HOLDINGS LTD. ⁶	279	CA			
LAIDLAW CARRIERS INC.	255	CC	CC*	CC*	CC*
LOGISTEC CORPORATION	137	CB	0	CC*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	173	BA	0	0	BB
MARINE ATLANTIC INC.	2,370	CC	CB*	BC	AC
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2,150	CB	CA*	BC	BC
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	158	CB*	CB*	0	CB*
MCL RYDER TRANSPORT INC.	394	CC	AB*	AA	CC*
MEYERS TRANSPORT LIMITED	394	CA	CC*	BC	CC*
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,095	CB	CB*	BB	CB*

⁶ This employer was reporting for the first year and did not conduct a self-identification survey. It was, therefore, assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
MONTREAL AIRPORTS	613	BB	CC*	CC*	CC*
MONTREAL PORT CORPORATION	346	CA	CC*	CC*	CC*
MONTREAL SHIPPING INC.	147	BB	0	CC*	BB
MULLEN TRUCKING LTD.	452	CA	AB	CC*	CC*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	295	CA*	AC*	CA*	CC*
N. YANKE TRANSFER LTD.	244	BA	CB*	0	CB*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	272	CC*	CC*	CC*	BC
NESEL FAST FREIGHT INC.	195	CC	CC*	CC*	BC
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	789	CC	CA*	CA*	0
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	115	BA	0	CC*	CC*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	286	CC	CB	0	CC*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	238	CA	AB*	CB*	0
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	185	CA	0	CC*	CC*
OCEAN SERVICES LIMITED	176	0	0	0	AA*
OK TRANSPORTATION LTD.	175	CC*	AB*	AC	BC
ONTARIO EXPRESS	399	CB	CB*	0	BA
OTTAWA-CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2,210	BA	AC	AC	AA
PAUL'S HAULING LTD.	288	CC	CC*	0	AA
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	665	AC	BC	CC*	AB
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	547	BC	CC*	BC	BC
POLE STAR TRANSPORT INC.	221	CC	AB*	CC*	CC*
PORTER TRUCKING LTD.	175	CA	CC*	CC*	CC*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	243	CC	CA*	CA*	AB*
PROVOST BULK TRANSPORT INC	556	CA	CB*	CC*	CC*
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	725	CA*	BC	0	0
REIMER EXPRESS LINES	1,026	CA	BB	CB	BB
RIVTOW MARINE LTD.	405	CB	BB	CB*	BC
ROYAL AVIATION INC.	286	CC	0	0	CB
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	356	CC	CC*	CC*	BA
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	353	CA	AA	CC*	CC*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	631	CA	AB*	CC*	BB
SEA-LAND SERVICE INC.	108	BC	0	CC*	AA
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	788	CB	AB	AC	BC
SHARP BUS LINES LTD.	146	AC*	AB*	0	CB*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
SMT (EASTERN) LIMITED	126	CC	AA*	CC*	0
SOCANAV INC.	247	CC	0	0	CA*
SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	430	CB	AB	CC*	AB*
ST-LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY (THE)	871	CC	BC	AC	BB
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	110	BA	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	173	CA	0	CC*	CC*
THOMPSON'S TRANSFER CO LTD.	327	CA	CC*	CB*	CC*
TIME AIR INC.	1,535	CC	CB*	BC	BA
TIPPET RICHARDSON LTD.	263	CA	AB*	CA*	BB
TNT CANADA INC.	1,255	CA	0	0	CA
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS (THE)	171	CB	0	BC*	BC
TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)	158	CC	CC*	CC*	BC
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	281	CB	0	CB*	BB
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2,336	CA	BA	BC	AB
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,927	CA	CB*	CA*	CA*
TRANSPORT DESGAGNES INC.	191	CB*	CC*	0	AB*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	343	CC	CC*	CC*	0
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	203	0	0	0	0
TRANSPORT THIBODEAU-SAGUELAC-MARCAN INC.	365	CC	0	CC*	CC*
TRANSX LTD.	688	CA	CC*	0	CA
TRENTWAY-WAGAR INC.	594	CB	CC*	CB*	CB*
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	154	CB	CC*	CC*	CC*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	148	BA	CC*	CC*	CB
ULS CORPORATION	796	CB	CC*	BB	CC*
US AIR INC.	130	AB	0	0	CB*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	280	CC	0	0	CC
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	276	BC	CC*	CB*	AA
VANCOUVER PORT CORPORATION	182	AA	CB*	CC*	BA
VIA RAIL CANADA INC.	3,553	CB	CC	BB	AC
VIKING HELICOPTERS LIMITED	160	CC	CA*	0	AA*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	392	CB	CC*	CC*	CA
W.J. MOWAT LTD. ⁷	723	CB			

⁷ This employer was not assessed on Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities because the data on these groups were questioned.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	546	CB	AB	BB	BB
WESTCOAST ENERGY INC.	1,211	CA	BB	BC	AC
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	144	CB	AB*	CC*	CC*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	268	CB	0	CB*	CB*
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	281	CB	BA*	CC*	CB*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	179	CC	0	CB*	CC*
COMMUNICATIONS SECTOR					
ACC LONG DISTANCE INC.	301	BB	0	CC*	BB
AGT LIMITED	7,213	BA	BC	BC	BC
AGT MOBILITY INC.	312	BA	CC*	0	BC
BBS ONTARIO INCORPORATED	1,172	BA	CB*	BC	AC
BBS SASKATCHEWAN INCORPORATED	298	CB	CB*	AB	CC*
BC TEL	12,947	BA	CA	BA	BA
BELL CANADA	49,592	BA	BB	BC	BC
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	1,804	BA	CC*	CB*	BA
BELL MOBILITY PAGING	414	AC	AB*	CB*	AC
BELL MOBILITY RADIOCOMMUNICATIONS INC.	111	CB	0	CB*	CA*
BLACKBURN RADIO INC.	189	CA	CB*	CB*	CA*
CABLE ATLANTIC INC.	143	CB	AB*	AA*	0
CABLENET, DIVISION OF COGECO CABLE CANADA INC.	228	CB	CB*	CB*	CB*
CANADA POST CORPORATION	56,355	AB	BA	AC	AA
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	11,827	BA	AC	AC	BB
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	173	CB	AC*	CC*	BC
CANPAR TRANSPORTATION LTD.	1,646	CB	CC*	BC	CC
CANWEST MARITIME TELEVISION INC.	131	CC	0	CB*	CB*
CANWEST TELEVISION INC.	442	BC	CC*	AC	BB
CFCF INC.	1,369	CA	CC*	AB	BC
CFCN COMMUNICATIONS INC.	207	BA	CC*	CC*	CC*
CFRN TELEVISION DIVISION OF ELECTROHOME	200	BA	CC*	CC*	CC*
CHUM LIMITED	1,728	BA	CC*	BC	CB
CKCO TELEVISION A DIVISION OF ELECTROHOME	194	BB	0	CC*	CB*
COGECO CABLE (QUEBEC) INC.	263	CB	CB*	0	0
COGECO RADIO-TELEVISION INC.	327	BC	CB*	CB*	0

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	281	CB	CC*	CA*	CB*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	338	BA	CA*	CB*	CB
D AND D ICS GROUP INC.	1,232	BC	CC*	BC	AA
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	354	AB	CA*	CC*	AB
ED TEL INC.	2,167	BA	BC	BB	BA
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	3,442	CC	BB	BC	AA
FONOROLA INC.	414	BA	CB*	CA*	BB
FUNDY CABLE LTD.	428	CB	CC*	BC	AA*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	363	BB	CB*	CB*	BA
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	233	BB	0	CC*	0
GREAT PACIFIC INDUSTRIES INC.	126	BA	CC*	CC*	CC*
ISLAND TELEPHONE COMPANY LTD. (THE)	327	CB	0	CB*	0
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	194	CB	0	CC*	0
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE	3,169	BA	CB*	BC	BB
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	2,038	CB	CC*	CC*	BA
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	159	BC	CB*	CC*	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	238	BB	CC*	AC	CC*
MUSIQUEPLUS INC.	182	BA	0	0	0
NEW BRUNSWICK TELEPHONE CO. LTD. (THE)	2,331	CA	CC*	BC	CA*
NEWCAP LTD.	279	CC	CC*	CB*	CB*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE CO.	1,689	BA	CB*	AB	CB*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	220	CB	CB*	CC*	CB*
NORTHERN TELECOM LIMITED	258	0	CA*	CA*	CA*
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	357	BA	CC*	BC	CC*
NORTHWESTEL INC.	657	CA	AA	AB	AC
PELMOREX INC. / THE WEATHER NETWORK	259	AC	CC*	CC*	CC*
PELMOREX RADIO INC.	158	BA	CB*	CB*	CA*
POWER BROADCASTING INC.	490	CA	CC*	CB*	CA*
PUROLATOR COURIER LTD.	9,742	CC	BC	BC	BB
QUEBEC TELEPHONE	1,743	CB	CC*	BC	CC*
RADIO 1540 LIMITED	128	CC	0	0	CB*
RADIO MUTUEL INC.	323	BA	0	0	0
RADIO NORD INC.	189	CC	0	CB*	0

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	321	BB	CB*	CC*	CB*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	124	BC	CB*	CB*	CB*
RESEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	167	BA	0	CB*	CC*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,139	BA	BA	CA	CA
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,835	BC	AC	BB	BB
ROGERS CANTEL MOBILE COMMUNICATION INC.	3,029	BC	AA	BA	BB
ROGERS COMMUNICATIONS INCORPORATED	377	BC	AA*	CC*	AA
SHAW COMMUNICATIONS INC.	1,344	CA	CB	BB	BC
SHAW MOBILECOMM INC.	416	BB	CC*	CA*	BA
SHAW RADIO LTD.	353	CA	CC*	CC*	CC*
SPORTS NETWORK (THE)	284	BC	CC*	CC*	BB
SPRINT CANADA INC.	1,087	BA	CB*	BA	AB
STANDARD RADIO INC.	362	CB	CB*	CB*	CB*
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.	1,393	BB	CC*	BC	AB
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	139	CB	AB*	CB*	CA*
TELE-METROPOLE INC.	1,051	CA	CC*	CC*	CC*
TELEBEC LTEE	1,152	BA	CB*	BB	CB*
TELEGLOBE CANADA INC.	899	CB	CB*	CC*	AC
TELEMEDIA COMMUNICATION INC. (TCO)	541	BB	0	CC*	CC*
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	272	BC	0	CC*	CB*
TELESAT CANADA	478	BB	CB*	CC*	AA
THUNDER BAY TELEPHONE	292	CC	CC*	AB	CC*
TMI COMMUNICATIONS, AND COMPANY, LIMITED PARTNERSHIP	116	BB	0	0	AC
TRILLIUM COMMUNICATIONS	532	BB	CA*	CA*	AA
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,243	CA	BB	BC	AC
UNITEL COMMUNICATIONS INC.	3,378	CA	CC	BC	AB
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	187	BB	CB*	CA*	CB*
VIDEOTRON LTD.	1,551	BA	0	CC*	CC*
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	591	BA	CC*	CC*	CC
WESTCOM T.V. GROUP LTD.	1,152	CA	CC*	BC	BA
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	191	CC	BA*	CA*	CC*
YTV CANADA INC.	205	AA	0	CB*	BB

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
OTHER SECTORS					
ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	323	BC	CB*	CC*	CB*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	599	AA	CB*	CB*	AB
AGPRO GRAIN INC.	182	CA	CC*	CA*	CC*
ALBERTA WHEAT POOL	1,400	CC	CC	BC	BC
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4,154	CB	CA	BC	AB
BRINKS CANADA LIMITED	1,917	CA	CC*	CC*	BA
BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,079	BB	CA*	BB	AC
CAMECO CORPORATION	1,306	CA	BA	BB	AA
CANADA COUNCIL (THE)	212	BA	CC*	0	CC*
CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	105	BB	0	0	AB*
CANADA MALTING CO. LIMITED ⁸	162	CB			
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORP.	3,065	BB	BC	BC	AA
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	199	BB	0	CC*	CB
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	625	AC	AB*	AB	AB*
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	238	AA	0	CC*	AC*
CANADIAN PRESS (THE)	521	BC	CB*	CC*	BB
CANADIAN WHEAT BOARD	546	BA	CB	CC*	AC
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2,240	CB	CB*	AC	CB*
CARGILL LIMITED	2,232	CC	CA	CA	BA
COGEMA RESOURCES INC.	414	CC	BA	0	AC
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	264	CB	0	CC*	CC*
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	691	BA	CC*	CC*	AB
FARM CREDIT CORPORATION	801	BA	CC	BC	BC
FEED-RITE LTD.	297	CC	CC*	CC*	CC*
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	219	BB	AB	AB	CB*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	185	CC	CC*	CC*	AA
P HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,800	CB	CA	AC	AB
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	373	BC	CB*	CB*	AA
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	1,785	CA	CC*	CC*	BC
MANITOBA POOL ELEVATORS	903	CA	CA	AB	CB
MAPLE LEAF MILLS-MEMBER MAPLE LEAF FOODS	353	BA	CB*	CB*	BC

⁸ This employer was reporting for the first year and did not conduct a self-identification survey. It was, therefore, assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	296	CB	CC*	CC*	CC*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	272	CC	CC*	CC*	0
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	633	BA	CB*	CC*	AC
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1,117	AA	BC	CC*	CC*
NATIONAL GALLERY OF CANADA	319	AC	CB*	CC*	AA
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	274	AB	0	CC*	CB*
NORDION INTERNATIONAL INC.	423	CA	CC*	CC*	AA
ONTARIO HYDRO	23,744	CB	BB	AC	AC
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	184	CC	AB*	0	CC
PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	940	CA	CA	AC	CC
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	647	CB	CC*	CC*	CC*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	125	CB	CC*	CC*	BB
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	128	CA	AB*	CC*	AB
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA)	111	CC	0	CC*	BC
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	104	CA*	0	CA*	0
RIO ALGOM LIMITED	574	CB	CB*	BC	BB
P ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1,277	CA	CA	BC	AB
ROYAL CANADIAN MINT	497	CC	BB	BC	AB
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,873	CA	CC	BB	BA
TELEFILM CANADA	170	BB	0	CC*	CB*
TELUS MANAGEMENT SERVICES INC.	197	BB	CB*	CB*	BC
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	222	CB	0	CC*	AB
TROPPIUS INC.	239	BA	0	CC*	CB*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,693	CC	CB	CC*	CA
VERREAULT NAVIGATION INC.	266	CB*	0	CC*	CC*
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	218	CB	CC*	CC*	0

Explanatory notes:

1. Employers excluded from the analysis because of problems related to the data.

Parcelway Courier Systems Canada Ltd.
Dixon Van Lines
Western Cartage and Storage Ltd

2. Employers who submitted a report too late to be included in the analysis.

Secunda Marine
Maccosham Van Lines (Canada) Company Ltd.

3. Employers who submitted corrections too late to be included in the analysis.

W.J.Mowat Ltd.
Canadian Imperial Bank of Commerce
Kleysen Transport Ltd.
Blanchard Transport
Clarke Transport
Ontario Express
Craig Broadcast Systems Inc.
Logistec Corporation

4. Employers who submitted a report voluntarily.

Great Lakes Pilotage Authority
Topnotch Nutri Limited
Transfreight Inc.

Appendix:

Consolidation of Employers' Reports

Under section nine of the Employment Equity Act, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 1995.¹

This is the ninth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports has been made available under the Employment Equity Act. The consolidation includes detailed tables for 1995 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1994 and 1995.

Data from 1987 and 1994 could be different from last year's consolidation. For instance, 1994 data include amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are tables that contain salary information. Data on full-time and part-time salaries are printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 1995.²

¹ Please see the chapter "Assessment of Employer's Results" for a complete list of the employers included in the consolidation for 1995.

² More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p. 3 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity.

LIST OF TABLES

1:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 1994</i>	<i>A-3</i>
2:	<i>Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1994 and 1995</i>	<i>A-5</i>
3:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 1994</i>	<i>A-6</i>
4:	<i>Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1994 and 1995</i>	<i>A-7</i>
5:	<i>Members of Designated Groups by Sex and Occupational Group, 1994</i>	<i>A-8</i>
6:	<i>Representation of Designated Groups by Occupational Group for 1987, 1994, 1995</i>	<i>A-8</i>
7:	<i>Members of Designated Groups Hired by Sex and Occupational Group, 1994</i>	<i>A-9</i>
8:	<i>Representation of Designated Groups in Hirings by Occupational Group for 1987, 1994 and 1995</i>	<i>A-9</i>
9:	<i>Members of Designated Groups Promoted by Sex and Occupational Group, 1994</i>	<i>A-10</i>
10:	<i>Representation of Designated Groups in Promotions by Occupational Group for 1987, 1994 and 1995</i>	<i>A-10</i>
11:	<i>Members of Designated Groups Terminated by Sex and Occupational Group, 1994</i>	<i>A-11</i>
12:	<i>Representation of Designated Groups in Terminations by Occupational Group for 1987, 1994 and 1995</i>	<i>A-11</i>
13:	<i>Members of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 1995</i>	<i>A-12</i>
14:	<i>Members of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 1995</i>	<i>A-12</i>

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	1,901	891	1,010	19	6	13	36	23	13	130	74	56
Chartered banks and other banking type intermediaries	170,842	41,500	129,342	1,792	324	1,468	6,549	1,791	4,758	23,789	6,704	17,085
Banking sector	172,743	42,391	130,352	1,811	330	1,481	6,585	1,814	4,771	23,919	6,778	17,141
Telecommunications broadcasting	35,214	21,452	13,762	450	245	205	808	595	213	1,959	1,090	869
Telecommunications carriers	83,861	42,445	41,416	657	300	357	1,536	867	669	6,131	2,824	3,307
Other telecommunication industries	403	82	321	2	1	1	9	1	8	40	4	36
Postal and courier service	79,721	51,693	28,028	1,005	556	449	2,846	1,936	910	8,425	5,483	2,942
Communications sector	199,199	115,672	83,527	2,114	1,102	1,012	5,199	3,399	1,800	16,555	9,401	7,154
Air transport	45,311	28,042	17,269	389	239	150	527	371	156	2,652	1,604	1,048
Services incidental to air transport	4,985	3,570	1,415	31	21	10	92	77	15	613	405	208
Railway transport and related service	45,328	41,250	4,078	515	479	36	833	773	60	1,716	1,486	230
Water transport	7,576	6,587	989	170	121	49	130	118	12	235	190	45
Services incidental to water transport	9,339	8,635	704	148	141	7	142	132	10	237	178	59
Truck transport	27,357	23,452	3,905	321	293	28	400	346	54	746	574	172
Public passenger transit systems	9,918	6,875	3,043	167	116	51	259	226	33	416	332	84
Other services incidental to transportation	1,150	554	596	12	4	8	15	7	8	87	45	42
Pipeline transport industries	3,685	2,881	804	57	42	15	85	73	12	225	138	87
Transportation sector	154,649	121,846	32,803	1,810	1,456	354	2,483	2,123	360	6,927	4,952	1,975

TABLE 1 (Continued)
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX, INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1995

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Metal mines	3,894	3,508	386	482	420	62	95	90	5	85	75	10
Coal mines	2,127	2,081	46	3	3	0	127	127	0	5	5	0
Meat and Poultry Products Industries	3,017	2,288	729	72	49	23	89	66	23	656	541	115
Fish products industry	161	87	74	27	15	12	10	5	5	7	5	2
Flour, prepared cereal food and feed industries	2,513	1,931	582	28	16	12	49	45	4	225	125	100
Stamped, pressed and coated metal products	462	337	125	16	9	7	24	21	3	34	24	10
Shipbuilding and repair industry	255	238	17	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Industrial chemicals industries n.e.c.	822	647	175	6	4	2	19	16	3	44	34	10
Scientific and professional equipment industries	222	176	46	0	0	0	6	5	1	11	9	2
Project management construction	193	124	69	0	0	0	1	1	0	3	2	1
Grain elevator industry	7,569	6,085	1,484	132	88	44	194	160	34	182	106	76
Electric power systems industry	21,379	17,372	4,007	169	140	29	741	682	59	1,931	1,599	332
Farm products wholesale	468	210	258	14	5	9	8	3	5	26	11	15
Business financing companies	2,264	1,137	1,127	19	13	6	42	20	22	103	50	53
Deposit Insurers	95	48	47	0	0	0	0	0	0	9	6	3
Architectural, engineering and other scientific and technical services	3,956	3,114	842	63	41	22	199	164	35	389	346	43
Management Consulting Services	399	183	216	2	1	1	4	1	3	19	8	11
Other business services	4,806	3,739	1,067	27	18	9	22	13	9	454	278	176
Foreign affairs and international assistance	373	157	216	3	1	2	3	2	1	59	34	25
Human resource administration	1,320	696	624	20	8	12	10	6	4	16	9	7
Economic services administration	2,462	1,103	1,359	45	17	28	103	51	52	190	79	111
Museums and archives	1,361	653	708	15	5	10	37	18	19	45	21	24
Theatrical and other stage entertainment services	524	338	186	4	2	2	3	2	1	21	17	4
Business associations	167	59	108	0	0	0	1	0	1	14	3	11
Other employers covered under the Act	60,809	46,311	14,498	1,147	855	292	1,788	1,499	289	4,529	3,388	1,141

TABLE 2
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR FOR 1987, 1994 AND 1995

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
<i>All Sectors</i>	40.94	44.38	44.46	0.66	1.10	1.17	1.59	2.63	2.73	5.00	8.23	8.84
<i>Banking sector</i>	76.09	75.90	75.46	0.56	0.99	1.05	1.80	3.86	3.81	9.47	13.68	13.85
Telecommunication broadcasting	34.84	38.58	39.08	0.43	1.32	1.28	1.27	2.34	2.29	2.87	5.23	5.56
Telecommunication carriers	46.70	48.24	49.39	0.52	0.82	0.78	1.13	1.93	1.83	4.60	7.06	7.31
Postal and courier service	35.02	34.99	35.16	0.78	1.00	1.26	1.72	2.56	3.57	4.07	8.27	10.57
<i>Communications Sector</i>	39.63	41.52	41.93	0.61	0.98	1.06	1.40	2.24	2.61	4.05	7.21	8.31
Air transport	36.48	38.44	38.11	0.44	0.85	0.86	0.82	1.16	1.16	3.54	5.31	5.85
Services to air transport	27.19	27.78	28.39	0.29	0.71	0.62	0.37	1.86	1.85	3.46	11.59	12.30
Railway transport	8.09	9.04	9.00	0.78	1.17	1.14	1.61	1.95	1.84	2.68	3.94	3.79
Water transport	11.90	12.82	13.05	1.39	2.07	2.24	1.46	1.97	1.72	3.38	3.17	3.10
Services to water transport	6.86	7.27	7.54	0.79	1.61	1.58	1.55	1.79	1.52	1.32	2.49	2.54
Truck transport	13.57	14.36	14.27	0.71	1.24	1.17	1.28	1.59	1.46	1.52	2.51	2.73
Public passenger transit systems	16.99	31.39	30.68	1.07	1.61	1.68	3.13	2.93	2.61	2.09	4.17	4.19
Pipeline transport industries	18.29	20.94	21.82	1.22	1.53	1.55	4.19	2.55	2.31	5.41	5.99	6.11
<i>Transportation sector</i>	16.94	20.74	21.21	0.73	1.19	1.17	1.42	1.72	1.61	2.62	4.24	4.48
Metal mines	7.00	9.12	9.91	2.67	9.36	12.38	1.17	2.29	2.44	1.03	1.93	2.18
Meat and poultry products	---	25.85	27.96	---	1.84	2.76	---	2.76	3.41	---	14.54	25.16
Grain elevators	15.11	18.77	19.61	0.52	1.58	1.74	1.41	2.32	2.56	1.11	2.22	2.40
Electric power systems	---	19.94	18.74	---	0.80	0.79	---	2.86	3.47	---	7.94	9.03
Architectural, engineering and other services	20.69	21.89	21.28	0.28	1.55	1.59	2.75	5.13	5.03	5.57	9.26	9.83
Other business services	19.13	19.54	22.20	0.20	0.54	0.56	0.40	0.64	0.46	6.13	4.03	9.45
<i>Other sectors</i>	21.25	24.14	23.84	0.93	1.59	1.89	2.27	2.69	2.94	2.59	6.22	7.45

TABLE 3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX, CENSUS METROPOLITAN AREA AND PROVINCE, 1995

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	20,219	10,475	9,744	227	75	152	716	313	403	1,435	637	798
Edmonton	17,268	9,576	7,692	267	127	140	668	366	302	1,260	617	643
Halifax	9,641	5,061	4,580	51	28	23	289	131	158	335	138	197
Montreal	78,177	42,441	35,736	360	176	184	1,272	757	515	3,190	1,537	1,653
Regina	3,323	1,446	1,877	91	37	54	194	75	119	116	50	66
Toronto	138,826	73,302	65,524	1,005	500	505	3,790	2,017	1,773	28,395	12,773	15,622
Vancouver	48,960	27,357	21,603	425	219	206	1,197	646	551	7,265	3,105	4,160
Winnipeg	18,633	11,691	6,942	482	233	249	532	288	244	822	420	402
Census Metropolitan Areas	335,047	181,349	153,698	2,908	1,395	1,513	8,658	4,593	4,065	42,818	19,277	23,541
Ontario	248,966	134,039	114,927	2,343	1,252	1,091	7,536	4,160	3,376	32,757	15,184	17,573
Quebec	110,997	60,025	50,972	678	341	337	1,834	1,103	731	3,701	1,784	1,917
Nova Scotia	17,431	9,986	7,445	91	49	42	603	341	262	421	179	242
New Brunswick	13,018	7,037	5,981	81	36	45	392	195	197	181	88	93
Manitoba	26,187	17,037	9,150	754	408	346	790	477	313	1,028	583	445
British Columbia	72,289	39,795	32,494	804	429	375	1,856	953	903	8,237	3,580	4,657
Prince Edward Island	1,620	946	674	13	3	10	38	19	19	14	8	6
Saskatchewan	16,076	9,874	6,202	723	504	219	582	305	277	323	163	160
Alberta	53,179	29,391	23,788	788	364	424	1,928	974	954	3,817	2,025	1,792
Newfoundland	6,945	3,810	3,135	74	34	40	142	68	74	51	20	31
Yukon	325	169	156	24	9	15	17	10	7	13	10	3
Northwest Territories	915	656	259	225	134	91	7	6	1	17	12	5
Canada*	587,400	326,220	261,180	6,882	3,743	3,139	16,055	8,835	7,220	51,930	24,519	27,411

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA AND PROVINCE FOR 1987, 1994 AND 1995

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Calgary	47.57	48.07	48.19	0.54	1.14	1.12	1.87	3.45	3.54	5.60	6.94	7.10
Edmonton	44.49	44.72	44.54	0.66	1.33	1.55	1.98	3.47	3.87	4.35	6.80	7.30
Halifax	41.18	47.43	47.51	0.51	0.49	0.53	1.63	2.90	3.00	1.87	3.41	3.47
Montreal	39.04	45.72	45.71	0.32	0.46	0.46	1.13	1.73	1.63	2.98	3.97	4.08
Regina	42.86	56.57	56.49	0.36	2.64	2.74	2.36	4.89	5.84	1.57	2.84	3.49
Toronto	47.10	47.44	47.20	0.55	0.71	0.72	1.48	2.73	2.73	12.04	19.84	20.45
Vancouver	40.36	44.16	44.12	0.53	0.80	0.87	1.51	2.30	2.44	7.94	13.41	14.84
Winnipeg	32.70	35.54	37.26	0.82	2.22	2.59	1.75	2.91	2.86	2.86	4.47	4.41
Ontario	44.18	45.93	46.16	0.66	0.92	0.94	1.63	2.92	3.03	7.26	12.45	13.16
Quebec	39.76	46.04	45.92	0.39	0.65	0.61	1.10	1.74	1.65	2.59	3.19	3.33
Nova Scotia	34.44	42.62	42.71	0.45	0.50	0.52	3.47	3.26	3.46	1.27	2.33	2.42
New Brunswick	32.16	42.47	45.94	0.43	0.63	0.62	1.81	2.83	3.01	1.13	1.07	1.39
Manitoba	30.45	33.78	34.94	1.05	2.45	2.88	1.69	2.94	3.02	2.58	3.91	3.93
British Columbia	41.54	44.78	44.95	0.66	1.06	1.11	1.65	2.45	2.57	6.24	10.26	11.39
Prince Edward Island	37.95	42.91	41.60	0.21	0.76	0.80	1.25	2.29	2.35	1.04	0.64	0.86
Saskatchewan	35.06	38.53	38.58	1.42	3.47	4.50	1.80	3.04	3.62	1.23	1.64	2.01
Alberta	45.32	44.99	44.73	0.67	1.35	1.48	1.92	3.34	3.63	3.96	6.28	7.18
Newfoundland	38.36	43.37	45.14	0.55	0.92	1.07	1.04	1.67	2.04	0.71	0.71	0.73
Yukon	31.40	47.77	48.00	3.80	8.38	7.38	0.80	4.75	5.23	1.40	4.47	4.00
Northwest Territories	21.91	27.38	28.31	9.64	22.15	24.59	1.40	0.84	0.77	2.53	1.78	1.86
Canada	40.94	44.38	44.46	0.66	1.10	1.17	1.59	2.63	2.73	5.00	8.23	8.84

TABLE 5
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP, 1995

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	5,007	4,316	691	18	16	2	130	116	14	147	124	23
Middle and other managers	85,593	46,060	39,533	631	277	354	2,675	1,553	1,122	6,750	3,091	3,659
Professionals	39,808	23,852	15,956	293	148	145	952	607	345	6,207	4,002	2,205
Semi-professionals and technicians	33,305	26,258	7,047	330	241	89	728	621	107	1,659	1,255	404
Supervisors	14,398	5,286	9,112	169	68	101	477	174	303	1,586	559	1,027
Foremen/women	10,865	10,332	533	167	161	6	214	206	8	348	323	25
Clerical workers	220,871	55,168	165,703	2,755	645	2,110	7,257	2,225	5,032	25,288	6,673	18,615
Sales workers	12,600	6,447	6,153	125	49	76	174	94	80	777	420	357
Service workers	14,348	6,824	7,524	109	63	46	168	97	71	983	524	459
Skilled crafts and trades workers	60,775	58,904	1,871	615	594	21	1,434	1,405	29	2,900	2,812	88
Semi-skilled manual workers	60,619	56,106	4,513	1,010	925	85	1,226	1,167	59	2,335	2,188	147
Other manual workers	29,211	26,667	2,544	660	556	104	620	570	50	2,950	2,548	402
Total number of employees	587,400	326,220	261,180	6,882	3,743	3,139	16,055	8,835	7,220	51,930	24,519	27,411

TABLE 6
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS BY OCCUPATIONAL GROUP FOR 1987, 1994, 1995

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Upper-level managers	4.75	12.32	13.80	0.17	0.33	0.36	1.63	2.61	2.60	2.07	3.05	2.94
Middle and other managers	33.14	44.37	46.19	0.44	0.68	0.74	1.53	3.02	3.13	4.39	7.50	7.89
Professionals	39.00	39.73	40.08	0.33	0.68	0.74	1.53	2.30	2.39	10.38	15.49	15.59
Semi-professionals and technicians	19.70	20.71	21.16	0.43	0.93	0.99	1.37	2.18	2.19	2.85	4.90	4.98
Supervisors	52.48	64.06	63.29	0.60	0.97	1.17	1.77	3.14	3.31	7.06	10.81	11.02
Foremen/women	1.88	5.07	4.91	1.01	1.32	1.54	1.94	2.02	1.97	1.71	3.31	3.20
Clerical workers	75.71	75.98	75.02	0.69	1.20	1.25	1.65	3.08	3.29	6.97	10.81	11.45
Sales workers	46.58	53.24	48.83	0.57	0.81	0.99	0.99	1.46	1.38	3.13	5.77	6.17
Service workers	50.85	53.57	52.44	0.52	0.63	0.76	1.12	1.27	1.17	3.26	4.68	6.85
Skilled crafts and trades workers	1.45	2.86	3.08	0.64	0.99	1.01	1.77	2.36	2.36	3.53	4.68	4.77
Semi-skilled manual workers	4.05	6.91	7.44	0.91	1.55	1.67	1.42	1.99	2.02	1.67	3.40	3.85
Other manual workers	5.14	8.54	8.71	0.99	2.13	2.26	1.65	2.16	2.12	1.93	7.41	10.10
All Occupations	40.94	44.38	44.46	0.66	1.10	1.17	1.59	2.63	2.73	5.00	8.23	8.84

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	397	325	72	1	1	0	6	4	2	12	9	3
Middle and other managers	3,708	2,287	1,421	52	26	26	86	56	30	353	209	144
Professionals	3,044	1,945	1,099	47	29	18	47	32	15	376	239	137
Semi-professionals and technicians	3,073	2,153	920	42	24	18	22	17	5	160	114	46
Supervisors	616	300	316	11	4	7	10	2	8	84	43	41
Foremen/women	301	267	34	6	5	1	3	3	0	3	3	0
Clerical workers	19,739	5,912	13,827	313	92	221	327	107	220	2,636	970	1,666
Sales workers	2,495	1,404	1,091	34	15	19	20	16	4	201	123	78
Service workers	1,910	1,049	861	31	18	13	7	3	4	340	172	168
Skilled crafts and trades workers	2,137	1,978	159	28	27	1	20	20	0	116	105	11
Semi-skilled manual workers	8,592	7,701	891	223	208	15	52	44	8	427	382	45
Other manual workers	7,920	7,340	580	194	177	17	87	82	5	1,546	1,456	90
Total number of employees	53,932	32,661	21,271	982	626	356	687	386	301	6,254	3,825	2,429

TABLE 8
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS IN HIRINGS BY OCCUPATIONAL GROUP FOR 1987, 1994 AND 1995

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Upper-level managers	8.18	17.54	18.14	0.00	0.00	0.25	0.37	2.63	1.51	5.20	1.75	3.02
Middle and other managers	32.30	39.07	38.32	0.32	1.64	1.40	0.74	1.82	2.32	7.31	10.44	9.52
Professionals	35.97	35.96	36.10	0.25	1.50	1.54	0.66	1.60	1.54	9.39	12.28	12.35
Semi-professionals and technicians	28.72	31.75	29.94	0.31	1.75	1.37	0.36	1.32	0.72	2.27	5.60	5.21
Supervisors	42.91	45.63	51.30	0.48	1.71	1.79	1.08	2.28	1.62	5.65	12.36	13.64
Foremen/women	7.66	17.45	11.30	0.45	1.39	1.99	1.13	0.55	1.00	1.35	3.32	1.00
Clerical workers	80.99	72.67	70.05	0.56	2.17	1.59	0.73	2.06	1.66	7.40	10.44	13.35
Sales workers	44.88	45.61	43.73	1.28	0.93	1.36	0.22	0.80	0.80	2.74	8.64	8.06
Service workers	52.38	41.57	45.08	0.71	1.26	1.62	0.53	0.55	0.37	4.82	6.93	17.80
Skilled crafts and trades workers	3.41	3.53	7.44	0.46	1.04	1.31	0.71	0.86	0.94	2.36	3.79	5.43
Semi-skilled manual workers	5.67	9.73	10.37	0.50	1.94	2.60	0.34	0.96	0.61	1.98	3.61	4.97
Other manual workers	8.67	7.37	7.32	0.62	2.31	2.45	0.37	1.98	1.10	3.66	11.39	19.52
All Occupations	42.67	37.98	39.44	0.54	1.88	1.82	0.57	1.60	1.27	5.20	8.62	11.60

TABLE 9
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP, 1995

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	573	468	105	1	0	1	17	16	1	19	18	1
Middle and other managers	13,159	6,066	7,093	112	44	68	381	182	199	1,328	564	764
Professionals	5,787	2,853	2,934	42	21	21	115	60	55	876	483	393
Semi-professionals and technicians	1,931	1,395	536	35	21	14	34	26	8	111	75	36
Supervisors	2,125	618	1,507	28	8	20	81	29	52	284	82	202
Foremen/women	1,179	1,106	73	30	28	2	17	17	0	42	35	7
Clerical workers	16,623	3,676	12,947	225	53	172	468	103	365	2,113	593	1,520
Sales workers	787	340	447	8	5	3	17	8	9	53	21	32
Service workers	663	334	329	2	0	2	0	0	0	52	21	31
Skilled crafts and trades workers	1,475	1,389	86	30	29	1	35	35	0	60	58	2
Semi-skilled manual workers	1,941	1,831	110	52	48	4	35	33	2	140	131	9
Other manual workers	1,749	1,644	105	97	88	9	45	44	1	474	437	37
Total number of employees	47,992	21,720	26,272	662	345	317	1,245	553	692	5,552	2,518	3,034

TABLE 10
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS IN PROMOTIONS BY OCCUPATIONAL GROUP FOR 1987, 1994 AND 1995

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Upper-level managers	8.97	19.29	18.32	0.19	0.45	0.17	1.75	2.37	2.97	2.73	3.86	3.32
Middle and other managers	38.26	52.75	53.90	0.32	0.74	0.85	1.58	3.01	2.90	5.28	10.26	10.09
Professionals	54.51	47.51	50.70	0.35	0.69	0.73	1.61	2.04	1.99	10.86	14.93	15.14
Semi-professionals and technicians	30.91	27.98	27.76	0.44	1.84	1.81	0.96	2.10	1.76	4.12	6.09	5.75
Supervisors	65.45	73.08	70.92	0.44	1.19	1.32	1.68	3.61	3.81	8.76	13.42	13.36
Foremen/women	2.95	9.33	6.19	1.18	0.87	2.54	1.13	1.42	1.44	1.23	4.19	3.56
Clerical workers	81.26	79.35	77.89	0.71	1.16	1.35	1.31	2.82	2.82	8.91	13.65	12.71
Sales workers	53.23	54.09	56.80	0.24	0.55	1.02	0.96	2.09	2.16	4.19	7.73	6.73
Service workers	17.55	49.91	49.62	1.06	0.18	0.30	1.60	0.53	0.00	3.19	9.35	7.84
Skilled crafts and trades workers	2.31	7.71	5.83	0.89	1.73	2.03	1.60	2.07	2.37	2.65	2.85	4.07
Semi-skilled manual workers	4.75	8.12	5.67	0.96	2.79	2.68	1.28	2.74	1.80	1.43	5.07	7.21
Other manual workers	4.36	7.65	6.00	1.03	5.82	5.55	1.59	2.35	2.57	1.55	11.33	27.10
All Occupations	52.52	55.11	54.74	0.59	1.15	1.38	1.43	2.67	2.59	6.83	11.11	11.57

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	616	550	66	1	1	0	16	15	1	21	16	5
Middle and other managers	7,728	4,930	2,798	80	53	27	246	172	74	569	336	233
Professionals	3,872	2,463	1,409	43	29	14	84	56	28	555	384	171
Semi-professionals and technicians	3,976	2,860	1,116	46	37	9	70	59	11	190	133	57
Supervisors	1,310	621	689	17	6	11	46	26	20	107	45	62
Foremen/women	1,068	1,002	66	19	18	1	28	28	0	39	35	4
Clerical workers	22,608	4,847	17,761	395	91	304	762	217	545	2,393	680	1,713
Sales workers	2,124	1,143	981	19	6	13	15	10	5	122	69	53
Service workers	1,222	762	460	28	20	8	23	19	4	61	46	15
Skilled crafts and trades workers	4,260	4,096	164	49	45	4	107	103	4	212	203	9
Semi-skilled manual workers	9,188	8,492	696	169	160	9	139	127	12	376	347	29
Other manual workers	7,114	6,661	453	138	129	9	107	104	3	1,087	1,039	48
Total number of employees	65,086	38,427	26,659	1,004	595	409	1,643	936	707	5,732	3,333	2,399

TABLE 12
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS IN TERMINATIONS BY OCCUPATIONAL GROUP FOR 1987, 1994 AND 1995

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Upper-level managers	6.30	10.49	10.71	0.24	0.46	0.16	0.73	2.43	2.60	2.18	3.50	3.41
Middle and other managers	26.04	36.07	36.21	0.30	0.57	1.04	1.33	2.66	3.18	2.74	6.29	7.36
Professionals	36.53	35.45	36.39	0.06	1.58	1.11	0.81	2.22	2.17	5.86	12.89	14.33
Semi-professionals and technicians	25.42	29.12	28.07	0.28	0.96	1.16	0.77	1.60	1.76	1.52	4.58	4.78
Supervisors	47.38	51.40	52.60	0.43	0.93	1.30	1.34	4.09	3.51	3.96	8.90	8.17
Foremen/women	3.50	6.95	6.18	0.66	2.28	1.78	2.37	2.98	2.62	0.47	2.28	3.65
Clerical workers	80.06	78.68	78.56	0.66	1.71	1.75	1.18	3.08	3.37	5.14	10.16	10.58
Sales workers	38.64	44.29	46.19	0.57	1.12	0.89	0.28	0.99	0.71	1.61	9.41	5.74
Service workers	47.03	49.24	37.64	0.23	1.66	2.29	0.53	1.87	1.88	3.88	4.77	4.99
Skilled crafts and trades workers	1.92	3.20	3.85	0.34	1.33	1.15	1.73	2.86	2.51	1.67	4.51	4.98
Semi-skilled manual workers	4.35	8.82	7.58	0.56	1.44	1.84	0.73	1.64	1.51	1.20	3.14	4.09
Other manual workers	6.33	8.04	6.37	0.56	1.90	1.94	0.63	2.14	1.50	1.48	10.87	15.28
All Occupations	40.34	40.09	40.96	0.52	1.44	1.54	1.02	2.47	2.52	3.23	7.86	8.81

TABLE 13
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE, 1995

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	2,856	2,454	402	64	44	20	19	17	2	41	36	5
\$10,000 - \$14,999	1,957	1,385	572	54	30	24	24	16	8	104	56	48
\$15,000 - \$17,499	2,921	1,598	1,323	61	37	24	56	32	24	552	346	206
\$17,500 - \$19,999	7,021	2,807	4,214	131	56	75	157	68	89	734	389	345
\$20,000 - \$22,499	12,920	4,280	8,640	207	57	150	363	92	271	1,353	490	863
\$22,500 - \$24,999	21,074	5,454	15,620	352	94	258	710	139	571	2,801	798	2,003
\$25,000 - \$27,499	25,701	7,544	18,157	345	119	226	849	205	644	3,902	1,055	2,847
\$27,500 - \$29,999	26,224	8,708	17,516	398	194	204	763	197	566	3,271	848	2,423
\$30,000 - \$34,999	63,767	27,832	35,935	817	416	401	1,827	809	1,018	6,426	2,196	4,230
\$35,000 - \$39,999	104,360	63,046	41,314	1,252	812	440	3,326	2,180	1,146	8,251	4,145	4,106
\$40,000 - \$49,999	97,094	65,804	31,290	1,057	802	255	2,412	1,740	672	6,576	3,624	2,952
\$50,000 - \$69,999	94,318	75,379	18,939	681	586	95	2,427	2,006	421	6,888	4,969	1,919
\$70,000 and over	35,989	31,554	4,435	134	122	12	888	795	93	2,367	1,971	396
Total number of employees	496,202	297,845	198,357	5,553	3,369	2,184	13,821	8,296	5,525	43,266	20,923	22,343

TABLE 14
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE, 1995

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$2,500	2,044	1,201	843	20	9	11	29	17	12	108	69	39
\$2,500 - \$4,999	2,800	963	1,837	36	14	22	54	11	43	245	86	159
\$5,000 - \$7,499	3,968	1,343	2,625	55	16	39	85	21	64	349	134	215
\$7,500 - \$9,999	6,394	2,153	4,241	78	15	63	128	33	95	839	459	380
\$10,000 - \$12,499	8,133	2,216	5,917	122	34	88	201	45	156	817	374	443
\$12,500 - \$14,999	8,650	2,068	6,582	133	49	84	222	41	181	851	359	492
\$15,000 - \$17,499	7,825	2,193	5,632	128	29	99	171	27	144	699	267	432
\$17,500 - \$19,999	8,593	1,878	6,715	141	25	116	239	33	206	762	231	531
\$20,000 - \$24,999	14,179	3,219	10,960	195	31	164	445	60	385	1,648	495	1,153
\$25,000 - \$29,999	7,272	1,725	5,547	127	15	112	194	34	160	667	199	468
\$30,000 - \$39,999	14,593	5,812	8,781	225	95	130	376	163	213	1,354	741	613
\$40,000 - \$49,999	739	415	324	9	7	2	19	11	8	35	17	18
\$50,000 and over	312	154	158	0	0	0	5	3	2	10	4	6
Total number of employees	85,502	25,340	60,162	1,269	339	930	2,168	499	1,669	8,384	3,435	4,949



Name:

Title:

Company/Organization:

We are redesigning services offered to

our clients. The purpose of this survey

is to find out which are the most

popular sections of the Annual Report.

Please fill in and return the survey.

Your participation is important.

1. Are you still interested in receiving a paper copy of the Annual Report?

☐ Yes ☐ No

If no, in which of the following formats would you like to receive the Annual Report?

• Diskette:

☐ i) Text format

☐ ii) WordPerfect

☐ iii) Word

☐ iv) AmiPro

☐ v) Other: _____

• Download:

☐ i) Internet

☐ ii) BBS (WordPerfect format)

2. Which sections of the Annual Report interest you the most?

☐ a) Highlights

☐ b) Qualitative measures

☐ c) Economic Environment and Business Climate

☐ d) Analysis of Employers' Reports:
(Workforce under the Act, Women, Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities, Members of Visible Minorities)

☐ e) Assessment of Employers' Results

☐ f) Tables

☐ g) Other subjects that you would like to see covered:

Canada

DRHC
NORMES DE TRAVAIL ET ÉQUITÉ
PHASE II, 9^e ÉTAGE
140 PROM DU PORTAGE
HULL QC K1A 9Z9

0033338799-K1A0J9-BR01





0033338799-K1A0J9-BR01

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA
LABOUR STANDARDS AND WORKPLACE EQUITY
PHASE II, 9TH FLR
140 PROM DU PORTAGE
HULL QC K1A 9Z9

Canada

1. Désirez-vous continuer de recevoir un exemplaire du rapport annuel sous format papier? ☐ Oui ☐ Non

Si non, dans quel autre format préférez-vous recevoir le rapport annuel? ☐ i) Format texte ☐ ii) WordPerfect ☐ iii) Word ☐ iv) AmiPro ☐ v) Autre : _____

• Téléchargement : ☐ i) Internet ☐ iii) Babilard électronique (format WordPerfect)

2. Quelles sections du rapport annuel vous intéressent le plus?

a) ☐ Faits saillants

b) ☐ Mesures qualitatives

c) ☐ L'environnement économique et le climat des affaires

d) ☐ Analyse des rapports des employeurs : (Effectif visé par la Loi, Femmes, Autochtones, Personnes handicapées, Membres des minorités visibles)

e) ☐ Évaluation des résultats des employeurs

f) ☐ Tableaux

g) ☐ Autres sujets que vous aimeriez voir traités :

Nom : _____

Compagnie/Organisme : _____

Titre : _____

SONDAGE

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada



Nous procédons à une révision
des services offerts à nos clients.
Ce sondage vise à déterminer quelles
sont les sections les plus couramment
utilisées de notre rapport annuel.
Nous vous prions de le compléter
et de nous le retourner.
Votre contribution est importante.

TABEAU 13
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À PLEIN TEMPS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE SALAIRE, 1995

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Échelle de rémunération	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Moins de 10 000 \$	2 856	2 454 402	64	44 20	19	17 2	41	36 5
10 000 \$ - 14 999 \$	1 957	1 385 572	54	30 24	24	16 8	104	56 48
15 000 \$ - 17 499 \$	2 921	1 598 1 323	61	37 24	56	32 24	552	346 206
17 500 \$ - 19 999 \$	7 021	2 807 4 214	131	56 75	157	68 89	734	389 345
20 000 \$ - 22 499 \$	12 920	4 280 8 640	207	57 150	363	92 271	1 353	490 863
22 500 \$ - 24 999 \$	21 074	5 454 15 620	352	94 258	710	139 571	2 801	798 2 003
25 000 \$ - 27 499 \$	25 701	7 544 18 157	345	119 226	849	205 644	3 902	1 055 2 847
27 500 \$ - 29 999 \$	26 224	8 708 17 516	398	194 204	763	197 566	3 271	848 2 423
30 000 \$ - 34 999 \$	63 767	27 832 35 935	817	416 401	1 827	809 1 018	6 426	2 196 4 230
35 000 \$ - 39 999 \$	104 360	63 046 41 314	1 252	812 440	3 326	2 180 1 146	8 251	4 145 4 106
40 000 \$ - 49 999 \$	97 094	65 804 31 290	1 057	802 255	2 412	1 740 672	6 576	3 624 2 952
50 000 \$ - 69 999 \$	94 318	75 379 18 939	681	586 95	2 427	2 006 421	6 888	4 969 1 919
70 000 \$ et plus	35 989	31 554 4 435	134	122 12	888	795 93	2 367	1 971 396
Nombre total des salariés	496 202	297 845 198 357	5 553	3 369 2 184	13 821	8 296 5 525	43 266	20 923 22 343

TABEAU 14
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE SALAIRE, 1995

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Échelle de rémunération	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Moins de 2 500 \$	2 044	1 201 843	20	9 11	29	17 12	108	69 39
2 500 \$ - 4 999 \$	2 800	963 1 837	36	14 22	54	11 43	245	86 159
5 000 \$ - 7 499 \$	3 968	1 343 2 625	55	16 39	85	21 64	349	134 215
7 500 \$ - 9 999 \$	6 394	2 153 4 241	78	15 63	128	33 95	839	459 380
10 000 \$ - 12 499 \$	8 133	2 216 5 917	122	34 88	201	45 156	817	374 443
12 500 \$ - 14 999 \$	8 650	2 068 6 582	133	49 84	222	41 181	851	359 492
15 000 \$ - 17 499 \$	7 825	2 193 5 632	128	29 99	171	27 144	699	267 432
17 500 \$ - 19 999 \$	8 593	1 878 6 715	141	25 116	239	33 206	762	231 531
20 000 \$ - 24 999 \$	14 179	3 219 10 960	195	31 164	445	60 385	1 648	495 1 153
25 000 \$ - 29 999 \$	7 272	1 725 5 547	127	15 112	194	34 160	667	199 468
30 000 \$ - 39 999 \$	14 593	5 812 8 781	225	95 130	376	163 213	1 354	741 613
40 000 \$ - 49 999 \$	739	415 324	9	7 2	19	11 8	35	17 18
50 000 \$ et plus	312	154 158	0	0 0	5	3 2	10	4 6
Nombre total des salariés	85 502	25 340 60 162	1 269	339 930	2 168	499 1 669	8 384	3 435 4 949

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	616	550	66	1	1	0	16	15	1	21	16	5
Cadres intermédiaires et autres cadres	7 728	4 930	2 798	80	53	27	246	172	74	569	336	233
Professionnels	3 872	2 463	1 409	43	29	14	84	56	28	555	384	171
Semi-professionnels et techniciens	3 976	2 860	1 116	46	37	9	70	59	11	190	133	57
Surveillants	1 310	621	689	17	6	11	46	26	20	107	45	62
Contratarires	1 068	1 002	66	19	18	1	28	28	0	39	35	4
Employés de bureau	22 608	4 847	17 761	395	91	304	762	217	545	2 393	680	1 713
Employés du secteur de la vente	2 124	1 143	981	19	6	13	15	10	5	122	69	53
Employés du secteur des services	1 222	762	460	28	20	8	23	19	4	61	46	15
Travailleurs qualifiés et artisans	4 260	4 096	164	49	45	4	107	103	4	212	203	9
Travailleurs manuels spécialisés	9 188	8 492	696	169	160	9	139	127	12	376	347	29
Autres travailleurs manuels	7 114	6 661	453	138	129	9	107	104	3	1 087	1 039	48
Nombre total des salariés	65 086	38 427	26 659	1 004	595	409	1 643	936	707	5 732	3 333	2 399

TABLEAU 12
PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES CESSATIONS DE FONCTIONS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 1987, 1994 ET 1995

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Cadres supérieurs	6,30	10,49	10,71	0,24	0,46	0,16	0,73	2,43	2,60	2,18	3,50	3,41
Cadres intermédiaires et autres cadres	26,04	36,07	36,21	0,30	0,57	1,04	1,33	2,66	3,18	2,74	6,29	7,36
Professionnels	36,53	35,45	36,39	0,06	1,58	1,11	0,81	2,22	2,17	5,86	12,89	14,33
Semi-professionnels et techniciens	25,42	29,12	28,07	0,28	0,96	1,16	0,77	1,60	1,76	1,52	4,58	4,78
Surveillants	47,38	51,40	52,60	0,43	0,93	1,30	1,34	4,09	3,51	3,96	8,90	8,17
Contratarires	3,50	6,95	6,18	0,66	2,28	1,75	2,37	2,98	2,62	0,47	2,28	3,65
Employés de bureau	80,06	78,68	78,56	0,66	1,71	1,75	1,18	3,08	3,37	5,14	10,16	10,58
Employés du secteur de la vente	38,64	44,29	46,19	0,57	1,12	0,89	0,28	0,99	0,71	1,61	9,41	5,74
Employés du secteur des services	47,03	49,24	37,64	0,23	1,66	2,29	0,53	1,87	1,88	3,88	4,77	4,99
Travailleurs qualifiés et artisans	1,92	3,20	3,85	0,34	1,33	1,15	1,73	2,86	2,51	1,67	4,51	4,98
Travailleurs manuels spécialisés	4,35	8,82	7,58	0,56	1,44	1,84	0,73	1,64	1,51	1,20	3,14	4,09
Autres travailleurs manuels	6,33	8,04	6,37	0,56	1,90	1,94	0,63	2,14	1,50	1,48	10,87	15,28
Toutes les catégories	40,34	40,09	40,96	0,52	1,44	1,54	1,02	2,47	2,52	3,23	7,86	8,81

TABIEAU 9
MEMBRES DES GROUDES DÉSIGNÉS PROMUS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1995

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	573	468	105	1	0	1	17	16	1	19	18	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	13 159	6 066	7 093	112	44	68	381	182	199	1 328	564	764
Professionnels	5 787	2 853	2 934	42	21	21	115	60	55	876	483	393
Semi-professionnels et techniciens	1 931	1 395	536	35	21	14	34	26	8	111	75	36
Surveillants	2 125	618	1 507	28	8	20	81	29	52	284	82	202
Contremaîtres	1 179	1 106	73	30	28	2	17	17	0	42	35	7
Employés de bureau	16 623	3 676	12 947	225	53	172	468	103	365	2 113	593	1 520
Employés du secteur de la vente	787	340	447	8	5	3	17	8	9	53	21	32
Employés du secteur des services	663	334	329	2	0	2	0	0	0	52	21	31
Travailleurs qualifiés et artisans	1 475	1 389	86	30	29	1	35	35	0	60	58	2
Travailleurs manuels spécialisés	1 941	1 831	110	52	48	4	35	33	2	140	131	9
Autres travailleurs manuels	1 749	1 644	105	97	88	9	45	44	1	474	437	37
Nombre total des salariés	47 992	21 720	26 272	662	345	317	1 245	553	692	5 552	2 518	3 034

TABIEAU 10
PART DES GROUDES DÉSIGNÉS DANS LES PROMOTIONS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 1987, 1994 ET 1995

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Cadres supérieurs	8,97	19,29	18,32	0,19	0,45	0,17	1,75	2,37	2,97	2,73	3,86	3,32
Cadres intermédiaires et autres cadres	38,26	52,75	53,90	0,32	0,74	0,85	1,58	3,01	2,90	5,28	10,26	10,09
Professionnels	54,51	47,51	50,70	0,35	0,69	0,73	1,61	2,04	1,99	10,86	14,93	15,14
Semi-professionnels et techniciens	30,91	27,98	27,76	0,44	1,84	1,81	0,96	2,10	1,76	4,12	6,09	5,75
Surveillants	65,45	73,08	70,92	0,44	1,19	1,32	1,68	3,61	3,81	8,76	13,42	13,36
Contremaîtres	2,95	9,33	6,19	1,18	0,87	2,54	1,13	1,42	1,44	1,23	4,19	3,56
Employés de bureau	81,26	79,35	77,89	0,71	1,16	1,35	1,31	2,82	2,82	8,91	13,65	12,71
Employés du secteur de la vente	53,23	54,09	56,80	0,24	0,55	1,02	0,96	2,09	2,16	4,19	7,73	6,73
Employés du secteur des services	17,55	49,91	49,62	1,06	0,18	0,30	1,60	0,53	0,00	3,19	9,35	7,84
Travailleurs qualifiés et artisans	2,31	7,71	5,83	0,89	1,73	2,03	1,60	2,07	2,37	2,65	2,85	4,07
Travailleurs manuels spécialisés	4,75	8,12	5,67	0,96	2,79	2,68	1,28	2,74	1,80	1,43	5,07	7,21
Autres travailleurs manuels	4,36	7,65	6,00	1,03	5,82	5,55	1,59	2,35	2,57	1,55	11,33	27,10
Toutes les catégories	52,52	55,11	54,74	0,59	1,15	1,38	1,43	2,67	2,59	6,83	11,11	11,57

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1995

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Women	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	397	325	72	1	1	0	6	4	2	12	9	3
Cadres intermédiaires et autres cadres	3 708	2 287	1 421	52	26	26	86	56	30	353	209	144
Professionnels	3 044	1 945	1 099	47	29	18	47	32	15	376	239	137
Semi-professionnels et techniciens	3 073	2 153	920	42	24	18	22	17	5	160	114	46
Surveillants	616	300	316	11	4	7	10	2	8	84	43	41
Contremaîtres	301	267	34	6	5	1	3	3	0	3	3	0
Employés de bureau	19 739	5 912	13 827	313	92	221	327	107	220	2 656	970	1 686
Employés du secteur de la vente	2 495	1 404	1 091	34	15	19	20	16	4	201	123	78
Employés du secteur des services	1 910	1 049	861	31	18	13	7	3	4	340	172	168
Travailleurs qualifiés et artisans	2 137	1 978	159	28	27	1	20	20	0	116	105	11
Travailleurs manuels spécialisés	8 592	7 701	891	223	208	15	52	44	8	427	382	45
Autres travailleurs manuels	7 920	7 340	580	194	177	17	87	82	5	1 546	1 456	90
Nombre total des salariés	53 932	32 661	21 271	982	626	356	687	386	301	6 254	3 825	2 429

**TABEAU 8
PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES RECRUTEMENTS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 1987, 1994 ET 1995**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Cadres supérieurs	8,18	17,54	18,14	0,00	0,00	0,25	0,37	2,63	1,51	5,20	1,75	3,02
Cadres intermédiaires et autres cadres	32,30	39,07	38,32	0,32	1,64	1,40	0,74	1,82	2,32	7,31	10,44	9,52
Professionnels	35,97	35,96	36,10	0,25	1,50	1,54	0,66	1,60	1,54	9,39	12,28	12,35
Semi-professionnels et techniciens	28,72	31,75	29,94	0,31	1,75	1,37	0,36	1,32	0,72	2,27	5,60	5,21
Surveillants	42,91	45,63	51,30	0,48	1,71	1,79	1,08	2,28	1,62	5,65	12,36	13,64
Contremaîtres	7,66	17,45	11,30	0,45	1,39	1,99	1,13	0,55	1,00	1,35	3,32	1,00
Employés de bureau	80,99	72,67	70,05	0,56	2,17	1,59	0,73	2,06	1,66	7,40	10,44	13,35
Employés du secteur de la vente	44,88	45,61	43,73	1,28	0,93	1,36	0,22	0,80	0,80	2,74	8,64	8,06
Employés du secteur des services	52,38	41,57	45,08	0,71	1,26	1,62	0,53	0,55	0,37	4,82	6,93	17,80
Travailleurs qualifiés et artisans	3,41	3,53	7,44	0,46	1,04	1,31	0,71	0,86	0,94	2,36	3,79	5,43
Autres travailleurs manuels	5,67	9,73	10,37	0,50	1,94	2,60	0,34	0,96	0,61	1,98	3,61	4,97
Toutes les catégories	8,67	7,37	7,32	0,62	2,31	2,45	0,37	1,98	1,10	3,66	11,39	19,52
	42,67	37,98	39,44	0,54	1,88	1,82	0,57	1,60	1,27	5,20	8,62	11,60

TABEAU 5
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1995

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	5 007	4 316	691	18	16	2	130	116	14	147	124	23
Cadres intermédiaires et autres cadres	85 593	46 060	39 533	631	277	354	2 675	1 553	1 122	6 750	3 091	3 659
Professionnels	39 808	23 852	15 956	293	148	145	952	607	345	6 207	4 002	2 205
Semi-professionnels et techniciens	33 305	26 258	7 047	330	241	89	728	621	107	1 659	1 255	404
Surveillants	14 398	5 286	9 112	169	68	101	477	174	303	1 586	559	1 027
Contremaîtres	10 865	10 332	533	167	161	6	214	206	8	348	323	25
Employés de bureau	220 871	55 168	165 703	2 755	645	2 110	7 257	2 225	5 032	25 288	6 673	18 615
Employés du secteur de la vente	12 600	6 447	6 153	125	49	76	174	94	80	777	420	357
Employés du secteur des services	14 348	6 824	7 524	109	63	46	168	97	71	983	524	459
Travailleurs qualifiés et artisans	60 775	58 904	1 871	615	594	21	1 434	1 405	29	2 900	2 812	88
Travailleurs manuels spécialisés	60 619	56 106	4 513	1 010	925	85	1 226	1 167	59	2 335	2 188	147
Autres travailleurs manuels	29 211	26 667	2 544	660	556	104	620	570	50	2 950	2 548	402
Nombre total des salariés	587 400	326 220	261 180	6 882	3 743	3 139	16 055	8 835	7 220	51 930	24 519	27 411

TABEAU 6
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 1987, 1994 ET 1995

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Cadres supérieurs	4,75	12,32	13,80	0,17	0,33	0,36	1,63	2,61	2,60	2,07	3,05	2,94
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,14	44,37	46,19	0,44	0,68	0,74	1,53	3,02	3,13	4,39	7,50	7,89
Professionnels	39,00	39,73	40,08	0,33	0,68	0,74	1,53	2,30	2,39	10,38	15,49	15,59
Semi-professionnels et techniciens	19,70	20,71	21,16	0,43	0,93	0,99	1,37	2,18	2,19	2,85	4,90	4,98
Surveillants	52,48	64,06	63,29	0,60	0,97	1,17	1,77	3,14	3,31	7,06	10,81	11,02
Contremaîtres	1,88	5,07	4,91	1,01	1,32	1,54	1,94	2,02	1,97	1,71	3,31	3,20
Employés de bureau	75,71	75,98	75,02	0,69	1,20	1,25	1,65	3,08	3,29	6,97	10,81	11,45
Employés du secteur de la vente	46,58	53,24	48,83	0,57	0,81	0,99	1,46	1,27	1,17	3,13	5,77	6,17
Employés du secteur des services	50,85	53,57	52,44	0,52	0,63	0,76	1,12	1,27	1,17	3,26	4,68	6,85
Travailleurs qualifiés et artisans	1,45	2,86	3,08	0,64	0,99	1,01	1,77	2,36	2,36	3,53	4,68	4,77
Travailleurs manuels spécialisés	4,05	6,91	7,44	0,91	1,55	1,67	1,42	1,99	2,02	1,67	3,40	3,85
Autres travailleurs manuels	5,14	8,54	8,71	0,99	2,13	2,26	1,65	2,16	2,12	1,93	7,41	10,10
Toutes les catégories	40,94	44,38	44,46	0,66	1,10	1,17	1,59	2,63	2,73	5,00	8,23	8,84

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine, province et territoire	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Calgary	47,57	48,07	48,19	0,54	1,14	1,12	1,87	3,45	3,54	5,60	6,94	7,10
Edmonton	44,49	44,72	44,54	0,66	1,33	1,55	1,98	3,47	3,87	4,35	6,80	7,30
Halifax	41,18	47,43	47,51	0,51	0,49	0,53	1,63	2,90	3,00	1,87	3,41	3,47
Montréal	39,04	45,72	45,71	0,32	0,46	0,46	1,13	1,73	1,63	2,98	3,97	4,08
Regina	42,86	56,57	56,49	0,36	2,64	2,74	2,36	4,89	5,84	1,57	2,84	3,49
Toronto	47,10	47,44	47,20	0,55	0,71	0,72	1,48	2,73	2,73	12,04	19,84	20,45
Vancouver	40,36	44,16	44,12	0,53	0,80	0,87	1,51	2,30	2,44	7,94	13,41	14,84
Winnipeg	32,70	35,54	37,26	0,82	2,22	2,59	1,75	2,91	2,86	2,86	4,47	4,41
Ontario	44,18	45,93	46,16	0,66	0,92	0,94	1,63	2,92	3,03	7,26	12,45	13,16
Québec	39,76	46,04	45,92	0,39	0,65	0,61	1,10	1,74	1,65	2,59	3,19	3,33
Nouvelle-Écosse	34,44	42,62	42,71	0,45	0,50	0,52	3,47	3,26	3,46	1,27	2,33	2,42
Nouveau-Brunswick	32,16	42,47	45,94	0,43	0,63	0,62	1,81	2,83	3,01	1,13	1,07	1,39
Manitoba	30,45	33,78	34,94	1,05	2,45	2,88	1,69	2,94	3,02	2,58	3,91	3,93
Colombie-Britannique	41,54	44,78	44,95	0,66	1,06	1,11	1,65	2,45	2,57	6,24	10,26	11,39
Île-du-Prince-Édouard	37,95	42,91	41,60	0,21	0,76	0,80	1,25	2,29	2,35	1,04	0,64	0,86
Saskatchewan	35,06	38,53	38,58	1,42	3,47	4,50	1,80	3,04	3,62	1,23	1,64	2,01
Alberta	45,32	44,99	44,73	0,67	1,35	1,48	1,92	3,34	3,63	3,96	6,28	7,18
Terre-Neuve	38,36	43,37	45,14	0,55	0,92	1,07	1,04	1,67	2,04	0,71	0,71	0,73
Yukon	31,40	47,77	48,00	3,80	8,38	7,38	0,80	4,75	5,23	1,40	4,47	4,00
Territoires du Nord-Ouest	21,91	27,38	28,31	9,64	22,15	24,59	1,40	0,84	0,77	2,53	1,78	1,86
Canada	40,94	44,38	44,46	0,66	1,10	1,17	1,59	2,63	2,73	5,00	8,23	8,84

TABEAU 3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT ET LA PROVINCE, 1995

Région métropolitaine, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	20 219	10 475	9 744	227	75	152	716	313	403	1 435	637	798
Edmonton	17 268	9 576	7 692	267	127	140	668	366	302	1 260	617	643
Halifax	9 641	5 061	4 580	51	28	23	289	131	158	335	138	197
Montréal	78 177	42 441	35 736	360	176	184	1 272	757	515	3 190	1 537	1 653
Regina	3 323	1 446	1 877	91	37	54	194	75	119	116	50	66
Toronto	138 826	73 302	65 524	1 005	500	505	3 790	2 017	1 773	28 395	12 773	15 622
Vancouver	48 960	27 357	21 603	425	219	206	1 197	646	551	7 265	3 105	4 160
Winnipeg	18 633	11 691	6 942	482	233	249	532	288	244	822	420	402
Régions métropolitaines de recensement	335 047	181 349	153 698	2 908	1 395	1 513	8 658	4 593	4 065	42 818	19 277	23 541
Ontario	248 966	134 039	114 927	2 343	1 252	1 091	7 536	4 160	3 376	32 757	15 184	17 573
Québec	110 997	60 025	50 972	678	341	337	1 834	1 103	731	3 701	1 784	1 917
Nouvelle-Écosse	17 431	9 986	7 445	91	49	42	603	341	262	421	179	242
Nouveau-Brunswick	13 018	7 037	5 981	81	36	45	392	195	197	181	88	93
Manitoba	26 187	17 037	9 150	754	408	346	790	477	313	1 028	583	445
Colombie-Britannique	72 289	39 795	32 494	804	429	375	1 856	953	903	8 237	3 580	4 657
Île-du-Prince-Édouard	1 620	946	674	13	3	10	38	19	19	14	8	6
Saskatchewan	16 076	9 874	6 202	723	504	219	582	305	277	323	163	160
Alberta	53 179	29 391	23 788	788	364	424	1 928	974	954	3 817	2 025	1 792
Terre-Neuve	6 945	3 810	3 135	74	34	40	142	68	74	51	20	31
Yukon	325	169	156	24	9	15	17	10	7	13	10	3
Territoires du Nord-Ouest	915	656	259	225	134	91	7	6	1	17	12	5
Canada *	587 400	326 220	261 180	6 882	3 743	3 139	16 055	8 835	7 220	51 930	24 519	27 411

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1987 (%)	1994 (%)	1995 (%)
Tous les secteurs	40,94	44,38	44,46	0,66	1,10	1,17	1,59	2,63	2,73	5,00	8,23	8,84
Secteur bancaire	76,09	75,90	75,46	0,56	0,99	1,05	1,80	3,86	3,81	9,47	13,68	13,85
Diffusion des télécommunications	34,84	38,58	39,08	0,43	1,32	1,28	1,27	2,34	2,29	2,87	5,23	5,56
Transmission des télécommunications	46,70	48,24	49,39	0,52	0,82	0,78	1,13	1,93	1,83	4,60	7,06	7,31
Services postaux et services de messagers	35,02	34,99	35,16	0,78	1,00	1,26	1,72	2,56	3,57	4,07	8,27	10,57
Communications	39,63	41,52	41,93	0,61	0,98	1,06	1,40	2,24	2,61	4,05	7,21	8,31
Transport aérien	36,48	38,44	38,11	0,44	0,85	0,86	0,82	1,16	1,16	3,54	5,31	5,85
Services relatifs au transport aérien	27,19	27,78	28,39	0,29	0,71	0,62	0,37	1,86	1,85	3,46	11,59	12,30
Transport et des services ferroviaires	8,09	9,04	9,00	0,78	1,17	1,14	1,61	1,95	1,84	2,68	3,94	3,79
Transport par eau	11,90	12,82	13,05	1,39	2,07	2,24	1,46	1,97	1,72	3,38	3,17	3,10
Services relatifs au transport par eau	6,86	7,27	7,54	0,79	1,61	1,58	1,55	1,79	1,52	1,32	2,49	2,54
Camionnage	13,57	14,36	14,27	0,71	1,24	1,17	1,28	1,59	1,46	1,52	2,51	2,73
Transport en commun	16,99	31,39	30,68	1,07	1,61	1,68	3,13	2,93	2,61	2,09	4,17	4,19
Transport par pipelines	18,29	20,94	21,82	1,22	1,53	1,55	4,19	2,55	2,31	5,41	5,99	6,11
Transports	16,94	20,74	21,21	0,73	1,19	1,17	1,42	1,72	1,61	2,62	4,24	4,48
Mines de métaux	7,00	9,12	9,91	2,67	9,36	12,38	1,17	2,29	2,44	1,03	1,93	2,18
Industries de la viande et de la volaille	---	25,85	27,96	---	1,84	2,76	---	2,76	3,41	---	14,54	25,16
Industrie des silos à grain	15,11	18,77	19,61	0,52	1,58	1,74	1,41	2,32	2,56	1,11	2,22	2,40
Industrie de l'énergie électrique	---	19,94	18,74	---	0,80	0,79	---	2,86	3,47	---	7,94	9,03
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	20,69	21,89	21,28	0,28	1,55	1,59	2,75	5,13	5,03	5,57	9,26	9,83
Autres services aux entreprises	19,13	19,54	22,20	0,20	0,54	0,56	0,40	0,64	0,46	6,13	4,03	9,45
Autres secteurs	21,25	24,14	23,84	0,93	1,59	1,89	2,27	2,69	2,94	2,59	6,22	7,45

TABLEAU 1 (suite)
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LE SOUS-SECTEUR, 1995

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Mines de métaux	3 894	3 508	386	482	420	62	95	90	5	85	75	10
Mines de charbon	2 127	2 081	46	3	3	0	127	127	0	5	5	0
Industries de la viande et de la volaille	3 017	2 288	729	72	49	23	89	66	23	656	541	115
Industrie de la transformation du poisson	161	87	74	27	15	12	10	5	5	7	5	2
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	2 513	1 931	582	28	16	12	49	45	4	225	125	100
Industries de l'emboîtement, du matriçage et du revêtement de produits en métal	462	337	125	16	9	7	24	21	3	34	24	10
Industrie de la construction et de la réparation de navires	255	238	17	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	822	647	175	6	4	2	19	16	3	44	34	10
Industries du matériel scientifique et professionnel	222	176	46	0	0	0	6	5	1	11	9	2
Gestion de travaux de construction	193	124	69	0	0	0	1	1	0	3	2	1
Industrie des silos à grain	7 569	6 085	1 484	132	88	44	194	160	34	182	106	76
Industrie de l'énergie électrique	21 379	17 372	4 007	169	140	29	741	682	59	1 931	1 599	332
Produits agricoles, commerce de gros	468	210	258	14	5	9	8	3	5	26	11	15
Sociétés de financement des entreprises	2 264	1 137	1 127	19	13	6	42	20	22	103	50	53
Sociétés d'assurance-dépôts	95	48	47	0	0	0	0	0	0	9	6	3
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 956	3 114	842	63	41	22	199	164	35	389	346	43
Bureaux de conseils en gestion	399	183	216	2	1	1	4	1	3	19	8	11
Autres services aux entreprises	4 806	3 739	1 067	27	18	9	22	13	9	454	278	176
Affaires étrangères et aide internationale	373	157	216	3	1	2	3	2	1	59	34	25
Gestion des ressources humaines	1 320	696	624	20	8	12	10	6	4	16	9	7
Gestion des services économiques	2 462	1 103	1 359	45	17	28	103	51	52	190	79	111
Musées et archives	1 361	653	708	15	5	10	37	18	19	45	21	24
Théâtres et autres spectacles	524	338	186	4	2	2	3	2	1	21	17	4
Associations commerciales	167	59	108	0	0	0	1	0	1	14	3	11
Autres employeurs assujettis à la Loi	60 809	46 311	14 498	1 147	855	292	1 788	1 499	289	4 529	3 388	1 141

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 901	891	1 010	19	6	13	36	23	13	130	74	56
Banques à charte	170 842	41 500	129 342	1 792	324	1 468	6 549	1 791	4 758	23 789	6 704	17 085
Secteur bancaire	172 743	42 391	130 352	1 811	330	1 481	6 585	1 814	4 771	23 919	6 778	17 141
Diffusion des télécommunications	35 214	21 452	13 762	450	245	205	808	595	213	1 959	1 090	869
Transmission des télécommunications	83 861	42 445	41 416	657	300	357	1 536	867	669	6 131	2 824	3 307
Autres industries des télécommunications	403	82	321	2	1	1	9	1	8	40	4	36
Services postaux et services de messagers	79 721	51 693	28 028	1 005	556	449	2 846	1 936	910	8 425	5 483	2 942
Secteur des communications	199 199	115 672	83 527	2 114	1 102	1 012	5 199	3 399	1 800	16 555	9 401	7 154
Transport aérien	45 311	28 042	17 269	389	239	150	527	371	156	2 652	1 604	1 048
Services relatifs au transport aérien	4 985	3 570	1 415	31	21	10	92	77	15	613	405	208
Transport et des services ferroviaires	45 328	41 250	4 078	515	479	36	833	773	60	1 716	1 486	230
Transport par eau	7 576	6 587	989	170	121	49	130	118	12	235	190	45
Services relatifs au transport par eau	9 339	8 635	704	148	141	7	142	132	10	237	178	59
Camionnage	27 357	23 452	3 905	321	293	28	400	346	54	746	574	172
Transport en commun	9 918	6 875	3 043	167	116	51	259	226	33	416	332	84
Autres services relatifs aux transports	1 150	554	596	12	4	8	15	7	8	87	45	42
Transport par pipelines	3 685	2 881	804	57	42	15	85	73	12	225	138	87
Secteur des transports	154 649	121 846	32 803	1 810	1 456	354	2 483	2 123	360	6 927	4 952	1 975

LISTE DES TABLEAUX

- 1 : Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1995 A-3
- 2 : Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1994 et 1995 A-5
- 3 : Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1995 A-6
- 4 : Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1994 et 1995 A-7
- 5 : Membres des groupes désignés selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1995 A-8
- 6 : Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle en 1987, 1994 et 1995 A-8
- 7 : Membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1995 A-9
- 8 : Part des groupes désignés dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1987, 1994 et 1995 A-9
- 9 : Membres des groupes désignés promus selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1995 A-10
- 10 : Part des groupes désignés dans les promotions selon la catégorie professionnelle en 1987, 1994 et 1995 A-10
- 11 : Membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1995 A-11
- 12 : Part des groupes désignés dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1987, 1994 et 1995 A-11
- 13 : Membres des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 1995 A-12
- 14 : Membres des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 1995 A-12

Résumé des rapports des employeurs

Aux termes de l'article 9 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre est tenu de déposer au Parlement chaque année une analyse et un résumé des rapports des employeurs qu'il a reçus aux termes de la Loi. Les tableaux suivants regroupent les données contenues dans les rapports des employeurs pour 1995.¹

L'analyse et le résumé des rapports des employeurs sous réglementation fédérale sont publiés depuis neuf années consécutives en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le résumé comprend des tableaux détaillés pour 1995 et une série de tableaux illustrant la représentation des groupes désignés au cours de 1987, 1994 et 1995.

Les données relatives à 1987 et à 1994 peuvent différer de celles publiées dans le résumé de l'an dernier. Par exemple, les données de 1994 incorporent des modifications et des ajouts qui ont été communiqués trop tard pour être insérés dans le résumé de l'an dernier.

Les données des tableaux de cette annexe ont été regroupées pour englober les employés à plein temps, les employés à temps partiel et les employés temporaires. Les seules exceptions à cette règle sont les tableaux qui présentent des renseignements de nature salariale. Les données relatives aux salaires des employés à plein temps et des employés à temps partiel sont publiées séparément.

La liste de la page suivante énumère les tableaux qui constituent le regroupement de 1995.²

¹ Veuillez consulter le chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs» pour la liste complète des employeurs qui figurent dans le résumé de 1995.

² Des données plus détaillées sont disponibles sur demande. Si vous désirez obtenir de telles données, veuillez vous référer à la page 4 du présent rapport où vous trouverez les renseignements nécessaires pour entrer en communication avec la division des Normes de travail et équité en milieu de travail.

Notes explicatives :

1. Employeurs qui ont été exclus de l'analyse parce que les données qu'ils ont présentées posaient des problèmes.

Parcelway Courier Systems Canada Ltd.
Dixon Van Lines
Western Cartage and Storage Ltd

2. Employeurs exclus de l'analyse pour ne pas avoir présenté leur rapport à temps.

Secunda Marine
Maccosham Van Lines (Canada) Company Ltd.

3. Employeurs qui n'ont pas modifié leur rapport à temps pour que les changements soient inclus dans l'analyse.

W.J.Mowat Ltd.
Banque canadienne impériale de commerce
Transport Kleyesen Ltée
Blanchard Transport
Clarke Transport
Ontario Express
Craig Broadcast Systems Inc.
Logistec Corporation

4. Employeurs qui ont volontairement soumis un rapport.

Great Lakes Pilotage Authority
Topnotch Nutri Limited
Transfreight Inc.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
NORDION INTERNATIONAL INC.	423	CA	CC*	CC*	AA
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	219	BB	AB	AB	CB*
ONTARIO HYDRO	23 744	CB	BB	AC	AC
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	184	CC	AB*	0	CC
PARRISH ET HEIMBECKER LIMITÉE	940	CA	CA	AC	CC
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	647	CB	CC*	CC*	CC*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	125	CB	CC*	CC*	BB
PRESSE CANADIENNE (LA)	521	BC	CB*	CC*	BB
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	128	CA	AB*	CC*	AB
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA)	111	CC	0	CC*	BC
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	104	CA*	0	CA*	0
RIO ALGOM LIMITED	574	CB	CB*	BC	BB
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 277	CA	CA	BC	AB
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 873	CA	CC	BB	BA
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT	3 065	BB	BC	BC	AA
SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA	105	BB	0	0	AB*
SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2 240	CB	CB*	AC	CB*
SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	633	BA	CB*	CC*	AC
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	801	BA	CC	BC	BC
SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	691	BA	CC*	CC*	AB
TÉLÉFILM CANADA	170	BB	0	CC*	CB*
TELUS MANAGEMENT SERVICES INC.	197	BB	CB*	CB*	BC
THE RATRONICS INTERNATIONAL LTÉE	222	CB	0	CC*	AB
TROPPUS INC.	239	BA	0	CC*	CB*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 693	CC	CB	CC*	CA
VERREAU NAVIGATION INC.	266	CB*	0	CC*	CC*
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	218	CB	CC*	CC*	0

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

AUTRES SECTEURS

ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	323	BC	CB*	CC*	CB*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	599	AA	CB*	CB*	AB
AGPRO GRAIN INC.	182	CA	CC*	CA*	CC*
ALBERTA WHEAT POOL	1 400	CC	CC	BC	BC
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	199	BB	0	CC*	CB
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 079	BB	CA*	BB	AC
BLINDÉS LOOMIS LTÉE	1 785	CA	CC*	CC*	BC
BRINKS CANADA LIMITÉE	1 917	CA	CC*	CC*	BA
CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 306	CA	BA	BB	AA
CANADA MALTING CO. LIMITED*	162	CB			
CARGILL LIMITÉE	2 232	CC	CA	CA	BA
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	373	BC	CB*	CB*	AA
COGEMA RESSOURCES INC.	414	CC	BA	0	AC
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	546	BA	CB	CC*	AC
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE	1 117	AA	BC	CC*	CC*
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITÉE	1 800	CB	CA	AC	AB
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	212	BA	CC*	0	CC*
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	264	CB	0	CC*	CC*
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	4 154	CB	CA	BC	AB
FEED-RITE LTD.	297	CC	CC*	CC*	CC*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	185	CC	CC*	CC*	AA
MANITOBA POOL ELEVATORS	903	CA	CA	AB	CB
MAPLE LEAF MILLS-MEMBER MAPLE LEAF FOODS	353	BA	CB*	CB*	BC
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	296	CB	CC*	CC*	CC*
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	497	CC	BB	BC	AB
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	238	AA	0	CC*	AC*
MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	625	AC	AB*	AB	AB*
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	319	AC	CB*	CC*	AA
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	274	AB	0	CC*	CB*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	272	CC	CC*	CC*	0

* Cet employeur soumettait un rapport pour la première année et n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification. Par conséquent, il n'a été évalué qu'en regard des femmes.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
ROGERS CANTEL MOBILE COMMUNICATION INC.	3 029	BC	AA	BA	BB
ROGERS COMMUNICATIONS INCORPORATED	377	BC	AA*	CC*	AA
SHAW COMMUNICATIONS INC.	1 344	CA	CB	BB	BC
SHAW MOBILECOMM INC.	416	BB	CC*	CA*	BA
SHAW RADIO LTD.	353	CA	CC*	CC*	CC*
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	56 355	AB	BA	AC	AA
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	11 827	BA	AC	AC	BB
SPORTS NETWORK (THE)	284	BC	CC*	CC*	BB
SPRINT CANADA INC.	1 087	BA	CB*	BA	AB
STANDARD RADIO INC.	362	CB	CB*	CB*	CB*
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.	1 393	BB	CC*	BC	AB
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	139	CB	AB*	CB*	CA*
TELE-MÉTROPOLE INC.	1 051	CA	CC*	CC*	CC*
TELEBEC LTÉE	1 152	BA	CB*	BB	CB*
TELEGLOBE CANADA INC.	899	CB	CB*	CC*	AC
TELEMEDIA COMMUNICATION INC. (TCO)	541	BB	0	CC*	CC*
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	272	BC	0	CC*	CB*
TELESAT CANADA	478	BB	CB*	CC*	AA
THUNDER BAY TELEPHONE	292	CC	CC*	AB	CC*
TMI COMMUNICATIONS, AND COMPANY, LIMITED PARTNERSHIP	116	BB	0	0	AC
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	354	AB	CA*	CC*	AB
TRIUM COMMUNICATIONS	532	BB	CA*	CA*	AA
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 243	CA	BB	BC	AC
UNITEL COMMUNICATIONS INC.	3 378	CA	CC	BC	AB
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	187	BB	CB*	CA*	CB*
VIDEOTRON LTÉE	1 551	BA	0	CC*	CC*
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	591	BA	CC*	CC*	CC
WESTCOM T.V. GROUP LTD.	1 152	CA	CC*	BC	BA
WINNIPEG VIDEO INCORPORATED	191	CC	BA*	CA*	CC*
YTV CANADA INC.	205	AA	0	CB*	BB

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

ED TEL INC.	2 167	BA	BC	BB	BA
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	3 442	CC	BB	BC	AA
FONOROLA INC.	414	BA	CB*	CA*	BB
FUNDY CABLEVISION LTÉE	428	CB	CC*	BC	AA*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	363	BB	CB*	CB*	BA
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	233	BB	0	CC*	0
GREAT PACIFIC INDUSTRIES INC.	126	BA	CC*	CC*	CC*
GROUPE ICS INC	1 232	BC	CC*	BC	AA
ISLAND TELEPHONE COMPANY LTD. (THE)	327	CB	0	CB*	0
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	194	CB	0	CC*	0
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE	3 169	BA	CB*	BC	BB
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	2 038	CB	CC*	CC*	BA
MÉTOMÉDIA, DIVISION PELMOREX COMMUNICATIONS INC.	259	AC	CC*	CC*	CC*
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	159	BC	CB*	CC*	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	238	BB	CC*	AC	CC*
MUSIQUEPLUS INC.	182	BA	0	0	0
NEW BRUNSWICK TELEPHONE CO. LTD. (THE)	2 331	CA	CC*	BC	CA*
NEWCAP LTD.	279	CC	CC*	CB*	CB*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE CO.	1 689	BA	CB*	AB	CB*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	220	CB	CB*	CC*	CB*
NORQUESTEL INC	657	CA	AA	AB	AC
NORTHERN TÉLÉCOM LIMITÉE	258	0	CA*	CA*	CA*
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	357	BA	CC*	BC	CC*
PELMOREX RADIO INC.	158	BA	CB*	CB*	CA*
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	9 742	CC	BC	BC	BB
QUÉBEC TÉLÉPHONE	1 743	CB	CC*	BC	CC*
RADIO 1540 LIMITED	128	CC	0	0	CB*
RADIO MUTUEL INC.	323	BA	0	0	0
RADIO NORD INC.	189	CC	0	CB*	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	321	BB	CB*	CC*	CB*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	124	BC	CB*	CB*	CB*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	167	BA	0	CB*	CC*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 139	BA	BA	CA	CA
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 835	BC	AC	BB	BB

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	546	CB	AB	BB	BB
WESTCOAST ENERGY INC.	1 211	CA	BB	BC	AC
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	144	CB	AB*	CC*	CC*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	268	CB	0	CB*	CB*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	179	CC	0	CB*	CC*
SECTEUR DES COMMUNICATIONS					
ACC LONG DISTANCE INC.	301	BB	0	CC*	BB
AGT LIMITED	7 213	BA	BC	BC	BC
AGT MOBILITY INC.	312	BA	CC*	0	BC
BBS ONTARIO INCORPORATED	1 172	BA	CB*	BC	AC
BBS SASKATCHEWAN INCORPORATED	298	CB	CB*	AB	CC*
BELL CANADA	49 592	BA	BB	BC	BC
BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC.	1 804	BA	CC*	CB*	BA
BELL MOBILITÉ PAGETTE	414	AC	AB*	CB*	AC
BELL MOBILITÉ RADIO INC.	111	CB	0	CB*	CA*
BLACKBURN RADIO INC.	189	CA	CB*	CB*	CA*
CABLE ATLANTIC INC.	143	CB	AB*	AA*	0
CABLENET, DIVISION OF COGECO CABLE CANADA INC.	228	CB	CB*	CB*	CB*
CANPAR TRANSPORTATION LTD.	1 646	CB	CC*	BC	CC
CANWEST MARITIME TELEVISION INC.	131	CC	0	CB*	CB*
CANWEST TELEVISION INC.	442	BC	CC*	AC	BB
CFRC INC.	1 369	CA	CC*	AB	BC
CFRC COMMUNICATIONS INC.	207	BA	CC*	CC*	CC*
CFRN TELEVISION DIVISION OF ELECTROHOME	200	BA	CC*	CC*	CC*
CHUM LIMITED	1 728	BA	CC*	BC	CB
CKCO TELEVISION A DIVISION OF ELECTROHOME	194	BB	0	CC*	CB*
COGECO CÂBLE (QUÉBEC) INC.	263	CB	CB*	0	0
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	327	BC	CB*	CB*	0
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	173	CB	AC*	CC*	BC
COMPAGNIE DE TÉLÉPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	12 947	BA	CA	BA	BA
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	281	CB	CC*	CA*	CB*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	338	BA	CA*	CB*	CB
DIFFUSION POWER INC.	490	CA	CC*	CB*	CA*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	289	BB	0	CC*	0
SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 424	BA	CB*	BB	BA
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	430	CB	AB	CC*	AB*
SOCIÉTÉ DU PORT DE MONTRÉAL	346	CA	CC*	CC*	CC*
SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	182	AA	CB*	CC*	BA
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	110	BA	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	173	CA	0	CC*	CC*
THOMPSON'S TRANSFER CO LTD.	327	CA	CC*	CB*	CC*
TIME AIR INC.	1 535	CC	CB*	BC	BA
TIPPET RICHARDSON LTD.	263	CA	AB*	CA*	BB
TNT CANADA INC.	1 255	CA	0	0	CA
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS (THE)	171	CB	0	BC*	BC
TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)	158	CC	CC*	CC*	BC
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	281	CB	0	CB*	BB
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2 336	CA	BA	BC	AB
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 927	CA	CB*	CA*	CA*
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	191	CB*	CC*	0	AB*
TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	757	CA	AC	CA	BC
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 095	CB	CB*	BB	CB*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	343	CC	CC*	CC*	0
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	203	0	0	0	0
TRANSPORT THIBODEAU-SAGUELAC-MARCAN INC.	365	CC	0	CC*	CC*
TRANSPORTS PROVOST INC.	556	CA	CB*	CC*	CC*
TRANSX LTD.	688	CA	CC*	0	CA
TRENTWAY-WAGAR INC.	594	CB	CC*	CB*	CB*
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	154	CB	CC*	CC*	CC*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	148	BA	CC*	CC*	CB
U.S. CORPORATION	796	CB	CC*	BB	CC*
US AIR INC.	130	AB	0	0	CB*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	280	CC	0	0	CC
VIA RAIL CANADA INC.	3 553	CB	CC	BB	AC
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	392	CB	CC*	CC*	CA
W.J. MOWAT LTD. ?	723	CB			

7 Cet employeur n'a pas été évalué quant à la situation et les progrès accomplis pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles à cause des problèmes reliés aux données sur ces groupes.

Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

MEYERS TRANSPORT LIMITED	394	CA	CC*	BC	CC*
MONTREAL SHIPPING INC.	147	BB	0	CC*	BB
MULLEN TRUCKING LTD.	452	CA	AB	CC*	CC*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	295	CA*	AC*	CA*	CC*
N. YANKE TRANSFER LTD.	244	BA	CB*	0	CB*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	272	CC*	CC*	CC*	BC
NESEL FAST FREIGHT INC.	195	CC	CC*	CC*	BC
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	115	BA	0	CC*	CC*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	286	CC	CB	0	CC*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	238	CA	AB*	CB*	0
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	185	CA	0	CC*	CC*
OCEAN SERVICES LIMITED	176	0	0	0	AA*
OK TRANSPORTATION LTD.	175	CC*	AB*	AC	BC
ONTARIO EXPRESS	399	CB	CB*	0	BA
PAUL'S HAULING LTD.	288	CC	CC*	0	AA
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	547	BC	CC*	BC	BC
PIPELINE INTERPROVINCIAL INC.	799	CC	CC*	BC	BB
POLE STAR TRANSPORT INC.	221	CC	AB*	CC*	CC*
PORTER TRUCKING LTD.	175	CA	CC*	CC*	CC*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	243	CC	CA*	CA*	AB*
REIMER EXPRESS LTÉE	1 026	CA	BB	CB	BB
RÉSEAU CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE	18 804	CA	BC	BA	BA
RIVTOW MARINE LTD.	405	CB	BB	CB*	BC
ROYAL AVIATION INC.	286	CC	0	0	CB
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	356	CC	CC*	CC*	BA
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	353	CA	AA	CC*	CC*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	631	CA	AB*	CC*	BB
SEA-LAND SERVICE INC.	108	BC	0	CC*	AA
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	788	CB	AB	AC	BC
SHARP BUS LINES LTD.	146	AC*	AB*	0	CB*
SMT (EASTERN) LIMITED	126	CC	AA*	CC*	0
SOCANAV INC.	247	CC	0	0	CA*
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS	272	BC	BB	CB*	CC*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

FIELD AVIATION COMPANY INC.	351	CC	CC*	CC*	AC
FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	545	CA	CC*	CC*	BB
GD EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	325	AA	0	CB*	AA
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	215	CA	BC*	CC*	BB*
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2 210	CB	CC*	0	BB
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	268	CC	AB	BC	CC*
HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE	1 054	CB	CB*	CC*	AB
HÉLICOPTÈRES VIKING LIMITÉE	150	CC	CA*	0	AA*
HELIJET AIRWAYS INC.	102	CC	0	0	CB
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	108	0	0	0	CA*
HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	320	CA	AC	CC*	CB*
HOUSEHOLD MOVERS AND SHIPPERS LIMITED	172	CC	0	0	AB*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	111	BA	0	0	AA
INNOTECH AVIATION LIMITÉE	329	CB	CC*	CC*	AC
INTER CANADIEN (1991) INC.	447	CC	CC*	0	CC*
INTERLINK FREIGHT SYSTEMS INC.	2 516	CC	BB	BC	BC
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	274	BC	CC*	CA*	CC*
JET TRANSPORT LTD.	162	CC	CB*	CB*	CB*
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	282	CB	CB*	CB*	CC*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	551	CB	CC*	0	CB*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	124	CB*	AC*	CC*	CC*
KLM LIGNES AÉRIENNES ROYALES NÉERLANDAISES	220	BB	0	0	AC
KOCH SERVICE CANADA	236	CB*	CB*	AA	CB*
KRISKA HOLDINGS LTD.*	279	CA			
LAIDLAW CARRIERS INC.	255	CC	CC*	CC*	CC*
LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITÉE	882	BA	0	CC*	BB
LIGNES AÉRIENNES CANADIENNES INTERNATIONALES	15 935	BC	CB	BB	BA
LOGISTEC CORPORATION	137	CB	0	CC*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	173	BA	0	0	BB
MARINE ATLANTIQUE SCG	2 370	CC	CB*	BC	AC
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	158	CB*	CB*	0	CB*
MCL RYDER TRANSPORT INC.	394	CC	AB*	AA	CC*

* Cet employeur soumettait un rapport pour la première année et n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification. Par conséquent, il n'a été évalué qu'en regard des femmes.

⁵ Cet employeur n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification avec ses nouveaux employés depuis 1993 et par conséquent, il n'a été évalué qu'en regard des femmes.

Nom
Nombre total
d'employés
Femmes
Autochtones
Personnes
handicapées
Membres des
minorités
visibles

CAMVEG CORPORATION	272	BC	AA*	CC*	CC*
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	183	AA	CA*	CB*	CC*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	409	CA*	CB*	CA*	BC
CANADA MESSENGER AND TRANSPORT SYSTEMS INC.	592	CB	CC*	CB*	CB
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	422	CC	CC*	CC*	AB
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	167	CC	BC*	CC*	CC*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1 026	CA	BC	CC*	CC
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	205	CB	CC*	CC*	BB
CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE	217	BA	CC*	CA*	BC
CASST AMÉRIQUE DU NORD INC.	105	CC	0	CC*	AB
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	174	BC	CC*	0	AB
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	674	CA	CC*	CB*	CB*
CHARTERWAYS TRANSPORTATION LIMITED	2 535	AC	CC*	CB*	CC*
CHEMIN DE FER QNS&L	725	CA*	BC	0	0
CLARKE TRANSPORT	254	CA	CA*	CA*	BC
COMMISSION DE TRANSPORT RÉGIONAL D'OTTAWA-CARLETON	2 210	BA	AC	AC	AA
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	789	CC	CA*	CA*	0
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	23 542	CB	BA	BC	BB
COMPAGNIE PÉTROLIÈRE IMPÉRIALE LIMITÉE	154	CA*	AB*	0	CA*
CONAIR AVIATION LTD. ⁵	300	CB			
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	298	CB	BC*	CC*	AC
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	665	AC	BC	CC*	AB
CSX TRANSPORTATION INC.	145	CC*	0	CC*	0
DAY AND ROSS INC.	1 229	CC	CC*	CB	BB
DELTA AIR LINES INC.	558	BC	CC*	CC*	CB*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	172	BC	CC*	CC*	CB*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	338	BB	CC*	CC*	AA
EMPIRE STEVEDORING CO LTD.	132	CC	CC*	0	BA
ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE	281	CB	BA*	CC*	CB*
ERB TRANSPORT LIMITED	807	CC	CC*	BC	CA
EXECAIRE INC.	175	CA	CB*	0	CC*
FEDNAV LIMITÉE	105	BA	0	CC*	AA

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autocitoyennes	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	----------------	--------------------------	--------------------------------------

AIR CANADA	19 927	CA	BB	BC	BA
AIR CREEBEC (1994) INC.	179	CB	BA	CC*	CB*
AIR FRANCE	136	BA	0	0	CC*
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	271	CC	BC	0	CC*
AIR NOVA INC.	649	CC	CC*	CB	CC*
AIR ONTARIO INC.	777	CB	CC*	CC*	BB
AIR TRANSAT AT INC.	1 064	AB	CB*	CA*	BB
ALCA MANAGEMENT LTD.	180	CA	CC*	CB*	CB*
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	703	CC	CC*	CC*	CA*
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	256	CB	AB*	CB*	0
AMERICAN AIRLINES INC.	420	BB	CC*	CC*	BA
AMR GROUND HANDLING SERVICES	359	CC	CC*	CC*	AC
ARMOUR TRANSPORT INC.	324	BC	CC*	CC*	AB*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	317	CC	CB*	CC*	BB
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2 150	CB	CA*	BC	BC
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 719	CB	CC	BC	BC
ASSOCIATION DU TRANSPORT AÉRIEN INTERNATIONAL	215	BA	0	CC*	AB
ATLANTIC TOWING LIMITED	247	CC*	CC*	0	AA*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	548	CB	CC*	CB*	CB
AUTO HAULWAY INC.	1 357	CB	CB*	CC*	CC*
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	363	CC	BB	CC*	AA
BIG HORN TRANSPORT LTD.	141	CB*	AA*	BC*	CC*
BISON DIVERSIFIED INC. ⁴	272	CC			
BLANCHARD TRANSPORT	152	CA*	CA*	CC*	0
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	688	CA	CC	0	AB
BRITISH AIRWAYS PLC	204	AA	CB*	CC*	BB
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	254	BA	AB*	0	BC
BURLINGTON NORTHERN SANTA FE CORP.	113	CC*	0	0	CC*
BYERS TRANSPORT LIMITED	447	CA	CC*	CC*	CC*
CAE AVIATION LIMITED	685	CB	CC*	AC	AC
CALGARY AIRPORT AUTHORITY (THE)	135	CC	BC*	CC*	CA*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	193	CB	BA	CC*	CA*

⁴ Cet employeur n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification pour la deuxième année et n'a été évalué qu'en regard des femmes.

³ Cet employeur soumettait un rapport pour la première année et n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification. Par conséquent, il n'a été évalué qu'en regard des femmes.

Norm	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SECTEUR BANCAIRE					
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	347	BB	CB*	0	BC
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	35 682	BB	CC	BC	AB
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	297	BB	0	CC*	AC
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	480	AC	CC*	CA*	AA
BANQUE DE MONTRÉAL	27 327	BA	BC	BC	AA
BANQUE DU CANADA	2 262	BA	CA	BB	AB
BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 085	BB	CB	BC	AA
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	3 763	BB	CB*	CB*	BC
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	170	BB	0	0	0
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	295	BB	0	0	AB
BANQUE NATIONALE DU CANADA	13 849	BC	BB	BC	CB
BANQUE ROYALE DU CANADA	46 335	BC	CA	AC	AB
BANQUE SCOTIA	29 825	BB	BA	AC	AA
P BANQUE TORONTO-DOMINION	27 012	BC	CB	AC	AA
CITIBANQUE CANADA	967	BB	0	CB*	AB
CRÉDIT LYONNAIS CANADA	112	BC	0	0	CC*
CRÉDIT SUISSE CANADA	123	BB	0	CB*	BA
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	123	BB	0	0	CA*
SECTEUR DES TRANSPORTS					
A.J. BUS LINES LTD.	171	BB	CB*	0	0
ACADIAN LINES LIMITED ³	109	CC			
ADBY TRANSPORT LIMITED	107	CA*	AB*	CC*	CC*
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	276	BC	CC*	CB*	AA
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	871	CC	BC	AC	BB
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	613	BB	CC*	CC*	CC*
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	186	BA	CC*	CC*	BC
AIR ALLIANCE INC.	331	CC	CC*	CC*	AC*
AIR ATLANTIC (1995) LTD.	500	BB	CB*	CC*	CB*
AIR BC LIMITED	1 169	CA	CC*	CC*	CA

indiqué avoir enregistré de tels progrès dans le cas des femmes.

Les autres secteurs

Parmi les 57 employeurs des autres secteurs, 22 ont reçu un «A» pour la situation des membres des minorités visibles, mais très peu l'ont obtenu pour les autres groupes désignés.

Le deuxième classement indique que 21

employeurs ont fait des progrès appréciables

relativement à la situation des femmes. Cette

situation était à peu près la même qu'en 1994, car, cette année-là, 23 employeurs avaient reçu un «A» dans le cas de ce groupe.

LECTURE DE LA LISTE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

La liste ci-dessous présente la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi avec une évaluation pour chacun des groupes désignés. Les résultats des premier et deuxième classements sont donnés pour chacun des groupes. La cote «A» est la plus élevée et la cote «C» la plus faible. Le nombre d'employés de chaque employeur figure dans la première colonne après la raison sociale.

Un astérisque placé à la droite du deuxième

résultat indique que l'effectif de l'employeur

compte moins de dix membres du groupe désigné.

Le premier classement n'est alors fondé que sur le

premier indicateur (soit la représentation globale

du groupe désigné). Les employeurs qui déclarent

n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans

leur effectif ont reçu la cote «0».

On trouve à gauche de la raison sociale de

quelques employeurs la lettre «P» indiquant que la

validité du questionnaire d'auto-identification

utilisé par l'employeur pour recenser les

personnes handicapées a été mise en doute par le

Ministère.

Tout autre questionnement relatif aux résultats

d'un employeur ou à son rapport statistique fait

l'objet d'une note distincte au bas de la page.

employeurs, la situation de ce groupe était bonne. Dans le cas des femmes, presque tous les

employeurs (17) ont obtenu une cote «B».

Le deuxième classement indique que les progrès ont été limités pour la plupart des employeurs du secteur bancaire en 1995, sauf pour les femmes et pour les membres des minorités visibles, pour lesquels 13 employeurs ont reçu la cote «A» ou «B». Comparativement aux résultats obtenus par les employeurs du même secteur en 1994, les progrès ont été plus importants en 1995 pour les Autochtones et pour les femmes.

Le secteur des transports

Dans le secteur des transports, les résultats du premier classement indiquent que, pour la plupart des 177 entreprises, la situation n'était pas favorable aux femmes, aux Autochtones et aux

personnes handicapées. Le seul groupe pour lequel le nombre d'entreprises avec un «A» ou un «B» a dépassé le nombre d'entreprises cotées «C» était celui des membres des minorités visibles.

En 1995, des progrès significatifs, comme

l'indiquent les résultats «A» au deuxième

classement, ont été observés pour les femmes et,

dans une moindre mesure, pour les membres des

minorités visibles. Plus d'employeurs ont reçu la

plus haute cote en 1995 que ce ne fut le cas en

1994 pour les deux groupes.

Le secteur des communications

Seulement 5 des 91 employeurs du secteur des

communications ont obtenu la plus haute cote

relativement à la situation des femmes en 1995.

Aussi, seulement quelques rares entreprises ont

obtenu de hautes cotes au premier classement pour

les autres groupes désignés. Le meilleur résultat

était associé aux membres des minorités visibles,

car, dans leur cas, 17 employeurs ont reçu un «A».

Cependant, les résultats du deuxième classement indiquent qu'il y a eu certains progrès significatifs pour les femmes et les membres des minorités visibles. En 1995, plus d'employeurs ont indiqué avoir réalisé des progrès significatifs que ce ne fut le cas l'année précédente pour les membres des minorités visibles, mais moins d'employeurs ont

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

Les résultats du classement des employeurs indiquent que très peu d'entre eux ont reçu un «A» (soit la plus haute «cote») relativement à la situation des groupes à la fin de l'année et que la plupart ont reçu un «C» (la plus faible «cote»), sauf pour ce qui est de la situation des membres des minorités visibles. En ce qui a trait aux progrès réalisés — mesurés par le deuxième classement — la situation était légèrement meilleure. Plus d'employeurs ont reçu une cote «A» ou «B» plutôt que «C», sauf pour les personnes handicapées. Ces résultats indiquent clairement que la situation de l'emploi des membres des groupes désignés a encore besoin d'être améliorée et que les progrès pourraient être plus considérables d'année en année.

En 1995, un plus grand nombre d'employeurs qu'en 1994 ont reçu un «A» au premier classement pour tous les groupes désignés à l'exception des membres des minorités visibles.

Pour ce qui est du deuxième classement, le nombre d'entreprises cotées «A» en 1995 a augmenté pour les Autochtones, pour les personnes handicapées et pour les membres des minorités visibles, mais il a diminué dans le cas des femmes. Pour ce qui est des femmes, toutefois, le nombre d'employeurs ayant la plus faible cote («C») a aussi diminué.

considérablement. Dans le cas des personnes handicapées, l'augmentation du nombre d'entreprises ayant la plus haute cote a été contrebalancée par une augmentation du nombre d'entreprises ayant la plus faible cote.

Les résultats précédents donnent une idée générale de la situation des membres des groupes désignés en 1995 et des progrès que les employeurs ont faits au cours de l'année. Nous présentons ci-après les résultats plus détaillés de chacun des quatre secteurs industriels visés par la Loi.

Le secteur des banques

Dans le secteur des banques, les cotes au premier classement indiquent que 11 des 18 employeurs ont obtenu un «A» pour les membres des minorités visibles, ce qui veut dire que pour ces

Le quatrième indicateur mesure si un employeur a réussi (et dans quelle mesure) à accroître la représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cet indicateur sert à calculer le taux d'augmentation de la représentation d'un groupe désigné à l'aide de données relatives au nombre de recrutements ou de cessations de fonctions qui ont été faits par un employeur au cours de l'année. Il exclut les changements survenus dans la représentation d'un groupe désigné qui sont attribuables à des rajustements faits pour le rapport, comme la conduite de nouveaux sondages à des fins d'auto-identification.

Le cinquième indicateur montre si l'employeur a accordé des promotions à un nombre raisonnable de membres d'un groupe désigné en comparant la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres de ce groupe et sa représentation dans l'effectif de l'employeur.

Pour obtenir le premier classement, on additionne les résultats des trois premiers indicateurs. Pour obtenir le second classement, on additionne les résultats des deux derniers indicateurs.

Les lecteurs et les lectrices devraient toujours tenir compte des deux classements comme un tout. Bien qu'ils soient calculés séparément, ils sont étroitement associés. Par exemple, prenons le cas d'un employeur avec un classement «CB» (c'est-à-dire un «C» pour le premier classement et un «B» pour le deuxième classement). Le premier classement indique que la situation actuelle du groupe désigné est moins que satisfaisante et qu'il faut prendre des mesures correctives. Cependant, le meilleur résultat qu'il a obtenu au deuxième classement indique que la situation du groupe désigné s'améliore. À l'inverse, il est possible pour un employeur d'obtenir une cote «AC». Dans ce cas-là, la haute cote qu'il obtient au premier classement (c'est-à-dire un «A») indique que la situation du groupe désigné était relativement bonne à la fin de l'année. La plus faible cote au deuxième classement (c'est-à-dire un «C») s'explique par le fait qu'on ne s'attend pas à ce qu'il y ait beaucoup de progrès puisque la situation est déjà bonne.

4. Évaluation des résultats des employés

Le présent chapitre donne une évaluation du rendement des employés quant aux efforts qu'ils ont faits en vue de rendre leur effectif équitable durant l'année se terminant le 31 décembre 1995. L'évaluation qui suit repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employés et consiste en deux classements distincts. Le premier classement reflète la situation actuelle des groupes désignés. Le deuxième classement reflète les progrès réalisés par l'employeur pendant l'année pour améliorer la situation d'un groupe désigné. Le résultat de chaque classement est représenté par la lettre A, B ou C pour chacun des quatre groupes désignés¹.

La section suivante donne plus de détails sur les cinq indicateurs associés aux deux classements. Les résultats obtenus par un employeur relativement à ces cinq indicateurs peuvent contribuer à déterminer dans quel domaine il y a lieu de prendre des mesures pour améliorer la situation de l'emploi des membres des quatre groupes désignés.

LES CLASSEMENTS

- La première lettre, soit le premier classement, révèle la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique si les membres des groupes désignés sont désavantagés selon trois indicateurs : la représentation, la répartition par profession et la répartition salariale du groupe.
 - Le premier indicateur sert à déterminer si le nombre total de membres d'un groupe désigné qui travaillent pour un employeur est suffisant. On évalue s'il est « suffisant » en vérifiant si le taux de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur se compare avec celui de ce groupe dans l'ensemble de la population active canadienne, selon les données tirées du recensement. Ces données externes sont pondérées pour tenir compte de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
 - Le deuxième indicateur² compare la répartition par profession des membres d'un groupe désigné et celui des autres employés de l'organisation pour déterminer dans quelle mesure les salaires reçus par les employés de ce groupe diffèrent des salaires reçus par les autres employés.
 - Le troisième indicateur² compare le salaire des membres d'un groupe désigné et celui des autres employés de l'organisation pour déterminer dans quelle mesure les salaires reçus par les employés de ce groupe diffèrent des salaires reçus par les autres employés.
- La deuxième lettre, soit le deuxième classement, révèle les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année pour améliorer la situation d'un groupe désigné. Le deuxième classement évalue les progrès en fonction de deux autres indicateurs.

¹ Pour plus d'informations concernant la méthode utilisée pour évaluer les résultats des employés, veuillez consulter les notes techniques dans le rapport annuel de 1992 ou communiquez avec la Section de l'élaboration des données de la division des Normes de travail et équité en milieu de travail. Vous trouverez des renseignements sur la façon d'entrer en communication avec cette division à la page 4 du présent rapport.

² Les deuxième et troisième indicateurs ne sont utilisés que dans le cas d'entreprises comptant au moins dix employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

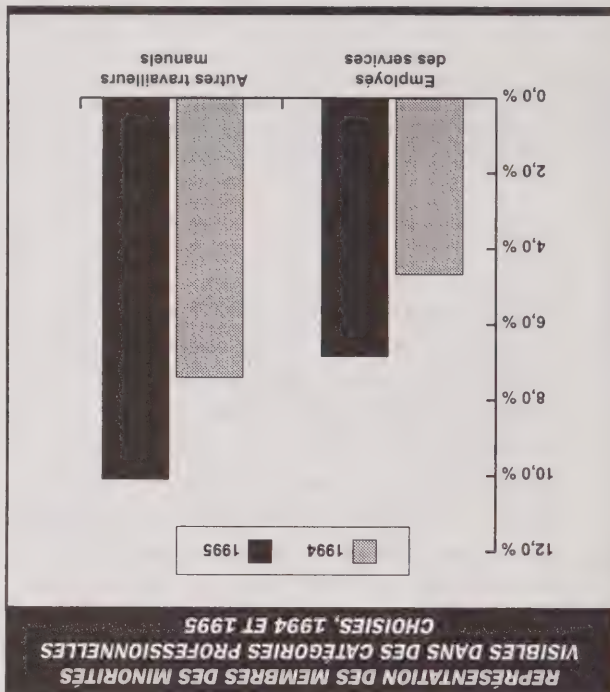
banques est le seul secteur où la situation des hommes des minorités visibles se soit améliorée en 1995.

La situation était légèrement meilleure pour les femmes des minorités visibles. Elles gagnaient, en moyenne, 35 740 \$ — c'est-à-dire 96,6 % de ce que gagnaient l'ensemble des femmes de l'effectif visé par la Loi. Ce pourcentage n'a pas beaucoup varié pour les femmes de ce groupe depuis que les premières données ont été recueillies en 1987.

En 1994, les femmes de ce groupe gagnaient également plus que l'ensemble des femmes de l'effectif dans les autres secteurs (104,3 %). Cependant, l'an dernier, c'est l'inverse qui s'est produit et les femmes de ce groupe gagnaient, en moyenne, seulement 96,6 % de ce que gagnaient l'ensemble des femmes travaillant dans les autres secteurs. L'écart était le plus mince dans le secteur des banques entre les femmes de ce groupe et l'ensemble des femmes de ce secteur.

Une plus forte proportion d'hommes des minorités visibles gagnaient moins de 25 000 \$ en 1995 que l'ensemble des hommes de l'effectif (10,1 % contre 6,0 %). Il y avait en général moins d'hommes des minorités visibles qui gagnaient 40 000 \$ ou plus (50,5 % contre 58,0 %) qu'il n'y en avait dans l'ensemble des hommes.

La proportion des membres des minorités visibles qui gagnaient un salaire moyen de moins de 25 000 \$ était plus près de celle de l'ensemble des employés chez les femmes qu'elle ne l'était chez les hommes. Au total, 15,5 % des femmes des minorités visibles gagnaient moins de 25 000 \$, tout comme l'ensemble des autres femmes. Environ 23,6 % des femmes des minorités visibles gagnaient 40 000 \$ ou plus, comparativement à 27,6 % de l'ensemble des femmes de l'effectif.



depuis 1987, tandis que la proportion des membres de ce groupe a augmenté dans les postes de cadres intermédiaires (13 % en 1995) et chez les professionnels (12 %). L'an dernier, le nombre de membres de ce groupe a également augmenté dans les emplois du secteur des services, chez les travailleurs manuels spécialisés et chez les autres travailleurs manuels.

L'année dernière, la représentation des membres des minorités visibles de l'effectif visé par la Loi était la plus élevée chez les professionnels, les surveillants et les employés de bureau. Les hommes des minorités visibles se trouvaient surtout chez les professionnels, tandis que les femmes des minorités visibles prédominaient dans les deux autres catégories professionnelles. Dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, la représentation de ce groupe était également élevée chez les employés du secteur des services et chez les autres travailleurs manuels, et dans les banques, parmi les surveillants et les travailleurs manuels spécialisés.

En 1995, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles sauf deux (les cadres supérieurs et les contremaîtres). La plus importante augmentation de la représentation de ce

groupe entre 1994 et 1995 est survenue dans les emplois du secteur des services et chez les autres travailleurs manuels. L'augmentation a surtout été enregistrée chez les employés à plein temps dans le cas des travailleurs des services, tandis que chez les autres travailleurs manuels, elle est survenue surtout dans les postes à temps partiel.

L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a permis d'améliorer la représentation des membres des minorités visibles surtout chez les surveillants et dans les emplois du secteur des ventes et des services.

Les employeurs avaient tendance à recruter plus de membres des minorités visibles de l'extérieur, plutôt que de donner une promotion à ceux faisant déjà partie de leur effectif, lorsqu'ils cherchaient à combler des postes chez les travailleurs manuels, chez ceux du secteur des ventes et des services et chez les techniciens.

LES SALAIRES

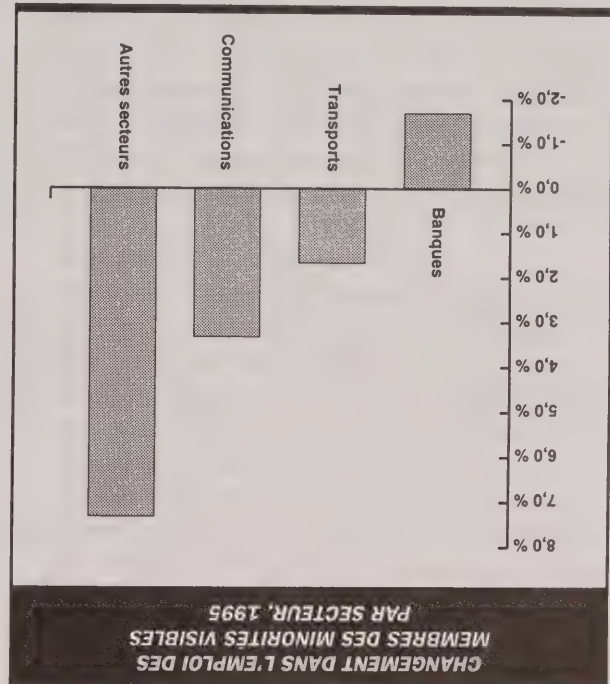
SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES OCCUPANT UN POSTE À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS SELON LE SEXE ET LE SECTEUR, 1995

	HOMMES %	FEMMES %
Banques	81,3	98,8
Transports	92,6	98,6
Communications	93,9	95,5
Autres secteurs	105,5	96,6

Les hommes des minorités visibles gagnaient, en moyenne, un salaire qui a été estimé à 46 562 \$ en 1995, soit 95,1 % de ce que gagnaient l'ensemble des hommes de l'effectif visé par la Loi. Ce chiffre représentait un élargissement appréciable de l'écart par rapport à l'année précédente, le pourcentage ayant été cette année-là de 96,6 %.

Dans les autres secteurs, le salaire moyen des hommes des minorités visibles a dépassé celui de l'ensemble des hommes de l'effectif, bien que par une moins large marge que l'année précédente (105,5 % en 1995 contre 113,4 % en 1994). À l'inverse, les hommes des minorités visibles n'ont pas fait bonne figure dans le secteur des banques, où ils gagnaient 81,3 % de ce que l'ensemble des hommes avaient reçu en moyenne. Le secteur des

Au total, il y a eu 522 recrutements de plus que de cessations de fonctions chez les membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi en 1995. Par conséquent, leur emploi a augmenté de 1 %, tandis que celui de l'effectif visé par la Loi diminuait de 1,9 % au cours de la même période. La plupart des 522 nouveaux postes ont été occupés par des hommes appartenant à une minorité visible. Les femmes des minorités visibles n'ont occupé que 30 nouveaux postes en 1995, mais ce chiffre contrastait avec celui de l'année précédente alors qu'elles avaient perdu 363 emplois. La croissance de l'emploi dans ce groupe en 1995 a été enregistrée seulement dans le travail à temps partiel.



L'emploi des membres des minorités visibles a connu la plus forte croissance dans les autres secteurs par suite des recrutements et des cessations de fonctions. Le secteur des communications et celui des transports suivaient, tandis que l'emploi a baissé dans le secteur des banques.

Le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan menaient au point de vue de la croissance de l'emploi des membres des minorités visibles. Au Nouveau-Brunswick, la croissance était concentrée dans le secteur des communications et en Saskatchewan, dans celui des transports.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

En 1995, les changements survenus dans la composition du groupe d'employeurs ou dans la méthode d'auto-identification et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions ont contribué presque également à l'augmentation de la représentation des membres des minorités visibles. Cependant, dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, les changements apportés à la composition du groupe d'employeurs et l'amélioration au niveau de l'auto-identification expliquent la plus grande partie de l'augmentation.

Comme ce fut le cas pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi, il y a eu plus de membres des minorités visibles qui ont comblé de nouveaux emplois par voie de recrutements à l'extérieur (53 %) qu'il n'y en a eu qui ont été promus de l'intérieur. Cette situation était l'inverse des années précédentes. Entre 1991 et 1994, la proportion des membres des minorités visibles qui occupaient de nouveaux emplois à la suite d'une promotion, plutôt que d'avoir été recrutés de l'extérieur, était d'environ 55 %. Les entreprises accordaient plus souvent une promotion aux femmes des minorités visibles pour combler les nouveaux postes que ce n'était le cas pour les hommes de ce groupe (55,5 % pour les femmes comparativement à 39,7 % pour les hommes).

Près de 50 % de tous les membres des minorités visibles travaillaient dans des emplois de bureau en 1995, contre 37,6 % de l'effectif visé par la Loi. Cette concentration diminue régulièrement

Au fil des ans, la part des recrutements des membres des minorités visibles a été plus élevée que la représentation du groupe au sein de l'effectif visé par la Loi. L'an dernier, la part des recrutements du groupe a augmenté de nouveau pour passer de 8,82 % en 1994 à 11,60 % en 1995. La part des recrutements des hommes des minorités visibles a augmenté plus rapidement que celle des femmes de ce groupe. Au cours de la même période, la part des cessations de fonctions des membres des minorités visibles a également augmenté, mais pas dans la même proportion que leur part des recrutements.

La représentation des membres des minorités visibles a atteint presque 9 % en 1995. Depuis 1987, le groupe a augmenté rapidement et a dépassé chaque année la croissance de l'effectif visé par la Loi. L'augmentation de la représentation a été la plus importante pour les membres de ce groupe qui travaillent à temps partiel, en particulier les hommes. La part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté de façon appréciable et cette augmentation a grandement contribué à l'accroissement de l'emploi pour ce groupe. Ce groupe fut le seul pour lequel l'emploi ait augmenté l'an dernier. La plus grande partie de l'augmentation dans la concentration des membres des minorités visibles s'est manifestée dans les emplois du secteur des services et dans les travaux manuels, là où les emplois sont occupés principalement par les hommes des minorités visibles. Par ailleurs, l'écart salarial entre les hommes des minorités visibles et l'ensemble des hommes de l'effectif s'est élargi.

LA REPRÉSENTATION

La représentation des membres des minorités visibles était de 8,84 % en 1995. Elle a augmenté continuellement depuis la première année où les données ont été recueillies en 1987. En 1995, le rythme de l'augmentation s'est accéléré pour la deuxième année consécutive.

Ce groupe a toujours compris plus de femmes que d'hommes dans l'effectif visé par la Loi. L'an dernier, 52,8 % des membres de ce groupe étaient des femmes. Elles ont continué à perdre du terrain comparativement à 1993 et aux années précédentes, alors qu'elles formaient environ 55 % du groupe.

Entre 1994 et 1995, la représentation des hommes et des femmes qui appartiennent à des minorités visibles a augmenté dans l'effectif visé par la Loi. L'augmentation était légèrement plus significative pour les hommes de ce groupe.

Une plus grande proportion d'hommes des minorités visibles avaient tendance à travailler à temps partiel que l'ensemble des hommes de l'effectif. À l'opposé, moins de femmes des minorités visibles tendaient à travailler à temps partiel, relativement à l'ensemble des femmes de l'effectif. Depuis 1987, le nombre de membres des minorités visibles employés à temps partiel a augmenté plus rapidement que ce ne fut le cas pour l'ensemble de l'effectif.

Les membres des minorités visibles avaient la plus forte représentation dans le secteur des banques, surtout à cause de la forte représentation des femmes des minorités visibles dans ce secteur. Leur représentation (9,92 %) y était de plus du double de celle des femmes des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (4,67 %). Les hommes de ce groupe étaient les mieux représentés dans les autres secteurs, suivis par le secteur des communications.

La plus forte augmentation de la représentation de ce groupe a été enregistrée dans les autres secteurs, principalement pour le travail à plein temps. Une augmentation appréciable de la représentation de ce groupe a aussi été enregistrée dans le secteur des communications, surtout dans le travail à temps partiel.

En 1995, 64,8 % de tous les membres des minorités visibles travaillaient en Ontario, dont plus de 56 % à Toronto. Il est bon de noter la forte concentration de ce groupe dans les régions métropolitaines de recensement. Près de 85 % de tous les membres des minorités visibles travaillaient dans les huit régions métropolitaines de recensement désignées en 1995, comparativement à seulement 59 % de l'effectif visé par la Loi. La concentration des membres des minorités visibles à Toronto et en Ontario est demeurée élevée, malgré une diminution entre 1994 et 1995.

s'est rétréci l'an dernier. Cet écart allait s'élargissant depuis 1992. Les autres secteurs constituaient le seul groupe industriel où il y a eu une importante amélioration. Les femmes handicapées gagnaient en moyenne 95,1 % de ce que gagnaient l'ensemble des femmes de ces autres secteurs en 1995, comparativement à 90,9 % en 1994.

REPARTITION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SEXE ET LES ÉCHELONS SALARIAUX, 1995

	Moins de 25 000 \$		40 000 \$ et plus	
	%	%	%	%
Hommes handicapés	4,4	54,7	6,0	58,0
L'ensemble des hommes	17,5	21,5	15,5	27,6
Femmes handicapées	17,5	21,5	15,5	27,6
L'ensemble des femmes	17,5	21,5	15,5	27,6

Seulement 4,4 % des hommes handicapés gagnaient moins de 25 000 \$ contre 6,0 % de l'ensemble des hommes de l'effectif visé par la Loi en 1995. La proportion des hommes handicapés dans cette échelle salariale a baissé par rapport à l'année précédente, tandis que cette même proportion a augmenté chez l'ensemble des hommes. Moins d'hommes handicapés gagnaient 40 000 \$ ou plus que l'ensemble des hommes en 1995 (54,7 % contre 58,0 %).

En 1995, 17,5 % des femmes handicapées se trouvaient tout au bas de l'échelle salariale (moins de 25 000 \$). Cette proportion était plus élevée que celle observée chez l'ensemble des femmes de l'effectif (15,5 %). À l'autre extrémité de l'échelle salariale, il y avait moins de femmes handicapées qui gagnaient 40 000 \$ ou plus que l'ensemble des femmes de l'effectif.

ceux des cadres intermédiaires l'ont été dans le secteur des banques et dans le secteur des communications. Pour ce qui est des travailleurs qualifiés et des travailleurs spécialisés, les plus fortes réductions se sont produites dans le secteur des transports et dans celui des communications.

Les recrutements et les cessations de fonctions ont eu les répercussions négatives les plus significatives sur la représentation des personnes handicapées chez les contremaîtres et les employés du secteur des services. Dans les autres catégories professionnelles, comme les cadres intermédiaires, les professionnels, les surveillants et les employés de bureau, la représentation des personnes handicapées n'a pas diminué en 1995, en raison de l'amélioration au niveau de l'auto-identification et des changements survenus dans la composition du groupe d'employeurs tenus de faire rapport.

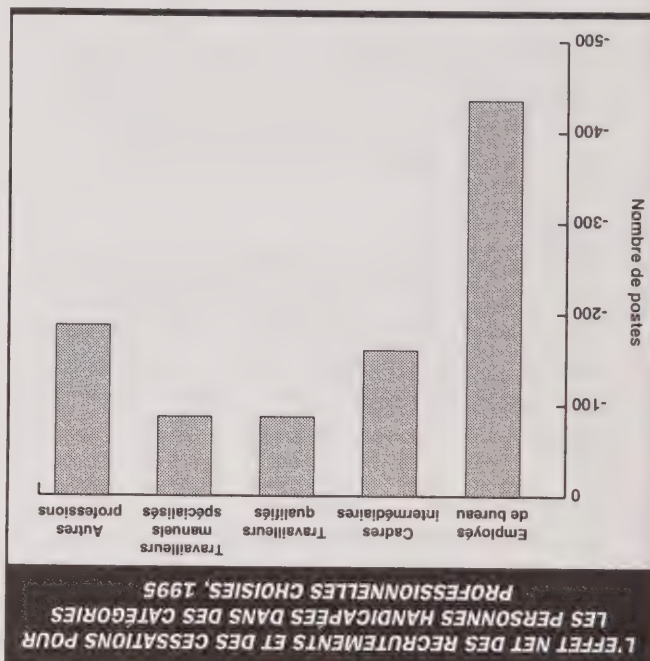
Les employeurs qui recrutent des personnes handicapées ont tendance à leur donner des promotions plus souvent qu'ils ne le font pour l'ensemble de l'effectif lorsqu'ils comptent de nouveaux postes. Cette tendance a été vérifiée pour toutes les catégories professionnelles, à l'exception des employés du secteur des services. Ce fut particulièrement le cas pour le travail qualifié et spécialisé, pour le travail dans le secteur des ventes et pour le groupe des semi-professionnels et techniciens.

LES SALAIRES

En 1995, les hommes handicapés travaillant à plein temps gagnaient en moyenne 48 470 \$, soit à peu près le même salaire que l'ensemble des hommes de l'effectif (48 975 \$). C'est le cas depuis 1987, première année où les données ont été recueillies aux termes de la Loi. Seuls le secteur des communications et les autres secteurs ont enregistré un écart de salaire perceptible entre les hommes handicapés et l'ensemble des autres hommes. Les femmes handicapées gagnaient en moyenne 95,6 % de ce que gagnaient l'ensemble des femmes de l'effectif visé par la Loi en 1995 pour le travail à plein temps. L'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes

médiales. Dans les secteurs des transports, des communications et dans les autres secteurs, les hommes handicapés travaillaient aussi comme travailleurs qualifiés, comme travailleurs manuels, spécialisés ou comme autres travailleurs manuels. Après une baisse en 1994, la concentration des personnes handicapées dans des emplois de bureau a encore augmenté l'an dernier. Il y a eu également des augmentations chez les cadres intermédiaires et chez les professionnels.

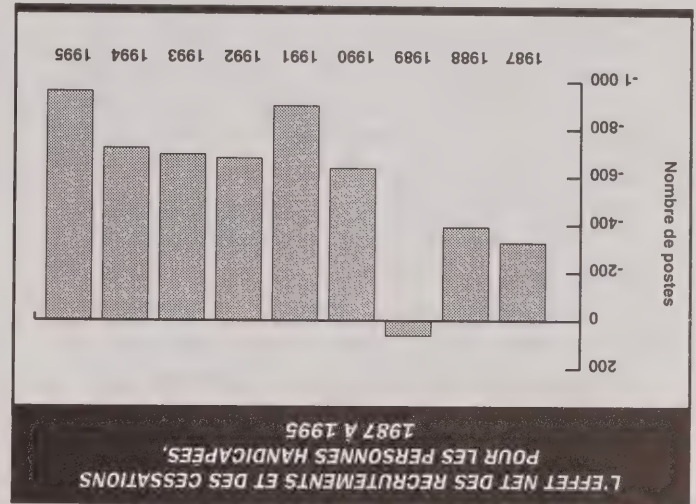
Comme ce fut le cas les années précédentes, la représentation des personnes handicapées en 1995 a été la plus forte chez les surveillants, les employés de bureau et les cadres intermédiaires. La représentation importante des hommes handicapés chez les cadres supérieurs et les travailleurs qualifiés mérite également d'être soulignée.



Les pertes d'emploi attribuables à l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions chez les personnes handicapées sont survenues surtout dans quatre catégories professionnelles : les employés de bureau, les cadres intermédiaires, les travailleurs qualifiés et les travailleurs manuels spécialisés. Les pertes d'emploi à plein temps étaient concentrées dans les mêmes catégories. La plupart des emplois de bureau qui ont été perdus l'ont été dans le secteur des banques, tandis que

La part des recrutements des personnes handicapées a surtout baissé dans le travail à temps partiel (49 %). En raison de cette forte baisse, plus de personnes handicapées ont été recrutées pour un travail à plein temps que pour un travail à temps partiel. L'année précédente, c'était la situation inverse. La majeure partie de la diminution en 1995 provenait de la forte réduction des recrutements des personnes handicapées dans le secteur des communications pour des postes à temps partiel (-49 %).

Les personnes handicapées représentaient 2,52 % de toutes les personnes qui ont quitté leur emploi dans l'effectif visé par la Loi en 1995. À l'opposé, comme nous l'avons mentionné plus haut, elles n'ont obtenu que 1,27 % de tous les recrutements de l'effectif. Leur part de cessations de fonctions a toujours été plus élevée que leur part de recrutements depuis que des données sont recueillies sous la Loi, mais l'écart s'est élargi pour la deuxième année consécutive. Les hommes handicapés ont été les plus touchés.



En 1995, il y a eu 956 cessations de fonctions de plus que de recrutements chez les personnes handicapées. En conséquence, l'emploi a baissé de 5,6 % pour ce groupe, comparativement à 1,9 % pour l'ensemble de l'effectif. La baisse a été légèrement supérieure dans les emplois à plein temps (5,9 %). Tous les secteurs ont connu une baisse importante au chapitre de l'emploi des personnes handicapées, mais elle a eu lieu surtout dans le secteur des transports et dans celui des

LE PROFIL PROFESSIONNEL

de l'effectif visé par la Loi.

La proportion de nouveaux postes comblés par voie de promotions a été de 64,4 % pour les personnes handicapées contre 47,1 % pour l'ensemble de l'effectif. Par rapport à l'année précédente, la proportion des promotions dans toutes les vacances comblées a augmenté pour les membres de ce groupe, mais elle a baissé pour l'ensemble

des personnes handicapées ont été ou bien recrutées ou bien promues dans 1 932 postes l'année dernière. Ce chiffre représente une baisse de 9,1 % par rapport à l'année précédente. Cependant, les promotions de personnes handicapées ont moins baissé (4,5 %) que le nombre de recrutements (16,4 %). Quoi qu'il en soit, en raison de cette baisse, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées a chuté en dessous de leur représentation dans l'effectif visé par la Loi. Cette situation n'avait pas été observée depuis 1988.

handicapées. Comme les années précédentes, les changements survenus dans la composition des employeurs qui font rapport aux termes de la Loi et l'amélioration qu'il y a eue au niveau de l'auto-identification ont plus que compensé les pertes attribuables à l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions chez ce groupe. À l'issue des nouveaux sondages faits en 1995, la représentation de ce groupe dans l'effectif a augmenté, particulièrement dans le secteur des communications et dans les autres secteurs. Dans celui des communications, l'augmentation du nombre de personnes handicapées a été appréciable surtout à la Société canadienne des postes et chez Purolator et dans les autres secteurs, à Ontario Hydro et au Syndicat du blé de la Saskatchewan.

communiqués. Le Nouveau-Brunswick a été la seule province où il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions chez les personnes

Les personnes handicapées continuent à être concentrées surtout dans les emplois de bureau et chez les cadres intermédiaires. Une forte proportion, soit 45,2 % de ce groupe, occupait un emploi de bureau en 1995 et 16,7 % étaient cadres inter-

La représentation des personnes handicapées a continué à augmenter en 1995. L'augmentation de l'an dernier a été la plus importante dans la représentation de ce groupe depuis 1992. Cette augmentation est surtout attribuable à l'amélioration des procédures d'auto-identification parmi les employeurs visés par la Loi. L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été négatif pour les personnes handicapées. Leur part de l'ensemble des recrutements a diminué encore en 1995 et leur part des cessations de fonctions a continué à augmenter. En outre, il y a eu une baisse prononcée du nombre d'occasions (recrutements et promotions) que les employeurs ont eues pour améliorer la situation de l'emploi des personnes handicapées, bien que le total des occasions ait augmenté pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi. Les membres de ce groupe sont un peu plus concentrés que l'effectif général dans les emplois de bureau et chez les cadres intermédiaires. Ils ont aussi davantage tendance à travailler à plein temps. Ces faits expliquent en partie pourquoi les hommes handicapés gagnent en moyenne autant que l'ensemble des hommes de l'effectif et que les femmes handicapées gagnent 95,6 % de ce que gagnent l'ensemble des femmes qui travaillaient à plein temps en 1995.

LA REPRÉSENTATION

Les personnes handicapées représentaient 2,73 % de l'effectif visé par la Loi en 1995. Ce pourcentage constituait une augmentation sensible par rapport à 1994, alors qu'il était de 2,63 %. Mais en fait, seulement 319 membres de ce groupe ont rejoint l'effectif. La représentation des hommes handicapés a augmenté plus rapidement que celle des femmes de ce groupe.

Les personnes handicapées n'ont augmenté leur représentation que dans deux secteurs, soit le secteur des communications et les autres secteurs. La plus forte augmentation est survenue dans le secteur des communications, où la représentation de ce groupe est passée de 2,24 % en 1994 à 2,61 % en 1995. Malgré l'augmentation dans ces secteurs, la représentation des personnes handicapées est demeurée la plus élevée dans le secteur des banques (3,81 %). Dans ce secteur, près des trois quarts des personnes handicapées étaient des femmes. Ce chiffre est à peu près équivalent à la représentation de l'ensemble des femmes de ce secteur. Une plus forte proportion de personnes handicapées travaillaient à plein temps que ce n'était le cas pour tous les membres de l'effectif visé par la Loi. En particulier, plus de 93 % des hommes handicapés travaillaient à plein temps, comparati-

venement à 91,3 % de l'ensemble des hommes de l'effectif. La part de l'ensemble des personnes handicapées travaillant à plein temps était la plus élevée dans les autres secteurs (98,2 % contre 86,0 % pour tous les secteurs combinés). Les personnes handicapées ont augmenté leur concentration dans l'effectif en Alberta, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique en 1995. Malgré une baisse l'an dernier, 47,9 % des personnes handicapées de l'effectif visé par la Loi travaillaient encore en Ontario. L'Alberta arrivait au second rang, avec 12,3 % des membres de ce groupe travaillant dans cette province. Le Québec, qui était auparavant en deuxième place, s'est classé quatrième — après la Colombie-Britannique — pour ce qui est du pourcentage de personnes handicapées dans l'effectif.

En 1995, la part des recrutements obtenue par les personnes handicapées, qui était déjà faible par rapport à leur représentation dans l'effectif, a baissé jusqu'à un niveau comparable à celui de 1992. Les personnes handicapées n'ont obtenu que 1,27 % de tous les recrutements. Les hommes handicapés ont connu la plus forte baisse. Leur part des recrutements est passée de 0,96 % en 1994 à 0,72 % en 1995.

LES SALAIRES

employeurs ont plutôt eu tendance à recruter des Autochtones à l'extérieur de leur organisation qu'ils ne l'ont fait pour les non-Autochtones. Par exemple, 52,8 % des Autochtones qui occupaient de nouveaux postes de professionnels ont été recrutés à l'extérieur comparativement à seulement 34,5 % de tous les nouveaux venus.

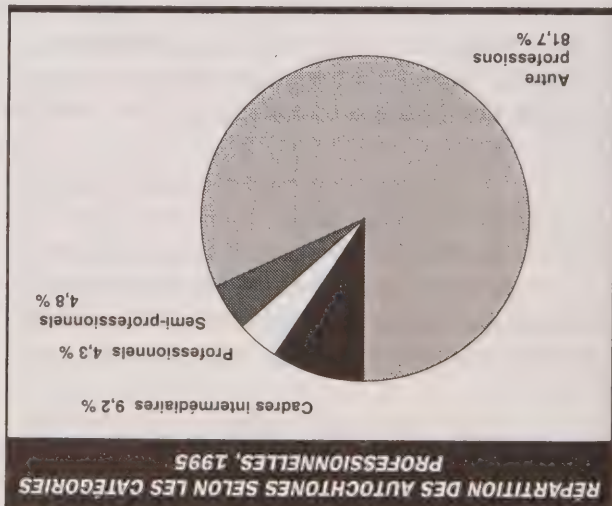
SALAIRES MOYENS DES AUTOCHTONES ET DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SEXE, 1994 ET 1995

	1994	1995
Hommes autochtones	40 969 \$	41 980 \$
L'ensemble des hommes	47 872 \$	48 975 \$
Femmes autochtones	31 473 \$	32 591 \$
L'ensemble des femmes	35 846 \$	36 982 \$

On a estimé que le salaire moyen des hommes autochtones travaillant à plein temps équivalait à 85,7 % de celui de l'ensemble des hommes de l'effectif visé par la Loi en 1995. L'écart salarial s'est rétréci légèrement entre 1994 et 1995, comme il l'avait fait entre 1993 et 1994. Les femmes de ce groupe gagnaient en moyenne 88,1 % de ce que l'ensemble des femmes recevaient la même année pour un travail à plein

temps. L'écart salarial par rapport à toutes les femmes s'est rétréci légèrement en 1995 après avoir été relativement stable depuis 1991. L'écart salarial dans le cas du travail à plein temps était le plus étroit pour les hommes autochtones et les femmes autochtones dans le secteur des communications. Leurs gains représentaient plus de 92 % de ceux de l'ensemble des hommes et des femmes dans ce secteur en 1995. Jusqu'à 25,2 % de femmes autochtones et 9,4 % d'hommes autochtones travaillaient à plein temps et gagnaient moins de 25 000 \$ en 1995. Comparativement à l'année précédente (1994), ces proportions étaient plus proches de celles observées pour l'ensemble des femmes et des hommes de l'effectif (respectivement 15,5 % et 6,0 %). À l'autre extrémité de l'échelle salariale, 44,8 % des hommes autochtones gagnaient 40 000 \$ ou plus, comparativement à 58,0 % de l'ensemble des hommes de l'effectif. Seulement 16,6 % des femmes autochtones gagnaient 40 000 \$ ou plus, contre 27,6 % de l'ensemble des femmes, ce qui constituait un élargissement de la différence entre les deux groupes de femmes de l'effectif visé par la Loi.

REPARTITION DES AUTOCHTONES SELON LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES, 1995



Au cours des dernières années, la proportion des Autochtones a augmenté dans les postes de cols blancs, dont les cadres intermédiaires, les professionnels, les semi-professionnels et les techniciens. Les Autochtones étaient traditionnellement concentrés dans les emplois de bureau (40,0 % en 1995) et dans les travaux manuels (24,3 % lorsque les travailleurs spécialisés et les autres travailleurs manuels sont réunis). En 1995, leur concentration déjà importante chez les travailleurs manuels spécialisés a continué d'augmenter, tandis qu'elle baissait chez les employés de bureau et chez les travailleurs qualifiés.

Les Autochtones étaient fortement représentés dans le groupe des autres travailleurs manuels. En 1995, les Autochtones représentaient 2,26 % de l'effectif dans cette catégorie professionnelle, tandis que la représentation des Autochtones dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi était de 1,17 %. Leur représentation était également élevée dans trois autres catégories professionnelles (les travailleurs manuels spécialisés, les contremaîtres et les employés de bureau).

Dans le secteur des banques, un secteur où les postes de cols blancs sont en majorité, la représentation des Autochtones dans ces catégories était extrêmement faible, sauf pour les emplois de bureau et les postes de surveillance. La plupart des Autochtones qui occupaient ces postes étaient des femmes; les hommes autochtones étaient mieux représentés dans les emplois des services et parmi les travailleurs manuels, mais leur nombre était

encore très faible. Dans le secteur des communications, la représentation des Autochtones était aussi élevée dans les emplois de bureau, ainsi que chez les surveillants et dans les emplois du secteur des services. Dans le cas des transports, leur représentation était élevée chez les contremaîtres, dans les emplois du secteur des ventes et chez les autres travailleurs manuels. Dans les autres secteurs, les Autochtones étaient fortement représentés chez les travailleurs manuels spécialisés et chez les autres

L'an dernier, la représentation des Autochtones a augmenté dans toutes les catégories professionnelles. Cette situation ne s'était pas produite depuis 1991 pour ce groupe dans l'effectif visé par la Loi. La plus forte augmentation a été enregistrée chez les surveillants, les contremaîtres et parmi les employés du secteur des ventes. Les femmes autochtones, en particulier, ont augmenté leur représentation chez les surveillants, alors que les hommes autochtones augmentaient la leur chez les contremaîtres.

L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions pour les Autochtones a été négatif dans six des douze catégories professionnelles. Ces catégories étaient : les cadres intermédiaires, les semi-professionnels et les techniciens, les surveillants, les contremaîtres, les employés de bureau et les travailleurs qualifiés. Cet effet net négatif ne s'est pas traduit par une plus faible représentation du groupe dans ces catégories, parce que, au cours de la même période, le groupe d'employeurs qui présentait des rapports a changé et que les résultats de l'auto-identification se sont améliorés. Ces facteurs ont plus que compensé le fait qu'on ait recruté moins d'Autochtones qu'il n'y en a eu qui ont quitté leur emploi dans les six catégories professionnelles.

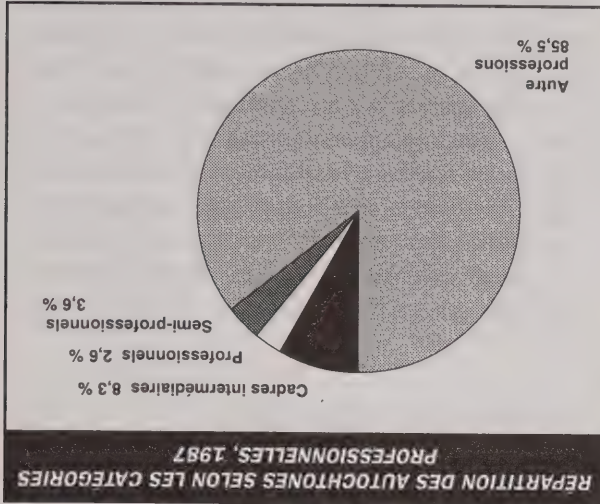
L'effet combiné des recrutements et des cessations de fonctions a permis à la représentation des Autochtones d'augmenter sensiblement chez les travailleurs spécialisés et les autres travailleurs manuels. Lorsqu'ils ont comblé de nouveaux postes de professionnels et dans le secteur des services, les

Entre 1994 et 1995, seulement 29 % de l'augmentation de la représentation des Autochtones provenait de l'effet net des recrutements et des cessations. Le reste de l'augmentation était attribuable à l'amélioration des procédures d'auto-identification et au rajout de nouveaux employés. Selon l'analyse par secteur, l'effet net a eu des répercussions positives importantes sur la représentation des Autochtones dans les autres secteurs. Dans le secteur des communications, l'augmentation globale dans la représentation des Autochtones a été surtout le fait de l'amélioration des procédures d'auto-identification, tandis que, dans le secteur des banques, elle fut le résultat de l'addition de nouveaux employés.

La part des Autochtones au chapitre des promotions était plus élevée que leur représentation dans l'effectif visé par la Loi. Cette situation est devenue la même depuis 1993, puis, en 1995, elle a augmenté encore plus rapidement que ne l'a fait la représentation du groupe, pour atteindre 1,38 %. Les employeurs visés par la Loi ont tendance à recruter plus d'Autochtones de l'extérieur de leur organisation que d'offrir des promotions à ceux de l'intérieur. Presque 60 % des Autochtones qui ont comblé des postes vacants en 1995 ont été recrutés à l'extérieur. Cette proportion était encore plus prononcée qu'elle ne l'a été pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (52,9 %).

LE PROFIL PROFESSIONNEL

REPARTITION DES AUTOCHTONES SELON LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES, 1997



La représentation du groupe a aussi augmenté considérablement dans le secteur des communications. L'augmentation provenait des hommes autochtones travaillant à plein temps et à temps partiel.

Dans l'effectif visé par la Loi, les Autochtones étaient fortement représentés dans les Territoires du Nord-Ouest (24,59 %), le Yukon venant au second rang (7,38 %) en 1995. Par rapport à l'année précédente, il y a eu une augmentation considérable de la représentation des Autochtones en Saskatchewan, au Manitoba, à Terre-Neuve et dans les Territoires du Nord-Ouest, tandis que leur représentation accusait une baisse au Yukon et au Québec.

Pour la première fois, la part des Autochtones dans l'ensemble des recrutements a diminué en 1995, passant de 1,88 % en 1994 à 1,82 %. Le secteur des transports et celui des communications ont tous deux enregistré une baisse importante dans la part des recrutements des Autochtones. La part du groupe dans l'ensemble des recrutements a diminué principalement parce qu'on a recruté un moins grand nombre d'Autochtones pour le travail à temps partiel.

La part des Autochtones dans l'ensemble des cessations de fonctions était déjà élevée les années précédentes. En 1995, le nombre de cessations de fonctions a augmenté plus rapidement que le nombre de recrutements. Les cessations de fonctions dans le secteur des banques pour ce groupe étaient beaucoup plus élevées qu'en 1994.

En 1995, il y a eu 22 cessations de fonctions de plus que de recrutements chez les Autochtones. Par conséquent, l'emploi des Autochtones a baissé légèrement, soit de 0,3 %. La baisse a été plus prononcée dans le cas du travail à plein temps (1,2 %). Chez les Autochtones travaillant à plein temps, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans les secteurs des banques, des transports et des communications. Dans les autres secteurs, les Autochtones ont enregistré un gain net de 110, plusieurs entreprises ayant élargi leur effectif sensiblement l'an dernier.

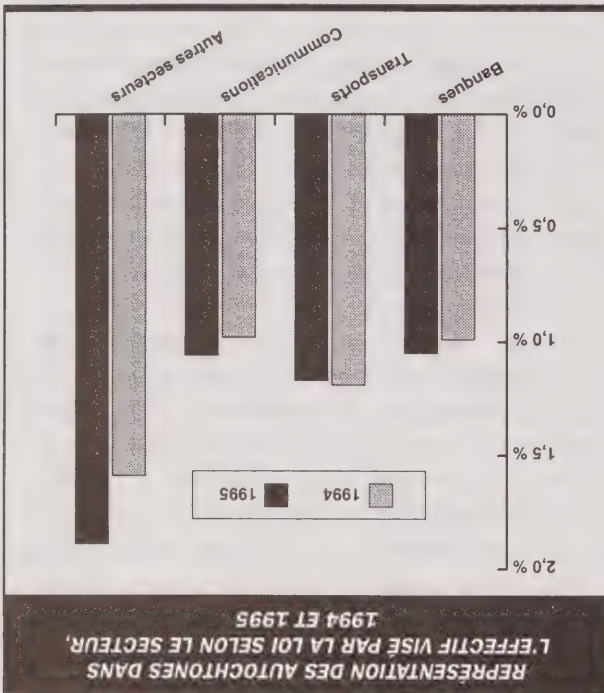
La représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi a augmenté régulièrement depuis 1987. En 1995, le nombre d'Autochtones dans l'effectif a continué d'augmenter plus rapidement que l'effectif lui-même. La part des Autochtones dans l'ensemble des recrutements, qui était plus élevée que la représentation du groupe dans l'effectif depuis 1988, a diminué pour la première fois en 1995. Par ailleurs, leur part dans l'ensemble des cessations de fonctions a augmenté considérablement. Globalement, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions n'a pas modifié de beaucoup la représentation du groupe. La légère augmentation est surtout attribuable à l'amélioration des résultats de l'auto-identification et au changement dans la composition du groupe d'employeurs. Les Autochtones étaient encore concentrés dans les emplois de bureau et les travaux manuels, mais cette situation change lentement, principalement parce que les femmes autochtones occupent de plus en plus de postes de cols blancs. L'écart salarial s'est légèrement rétréci entre les Autochtones et les autres employés dans l'effectif visé par la Loi.

LA REPRÉSENTATION

La représentation des Autochtones était de 1,17 % en 1995, en hausse par rapport au pourcentage de 1,10 % en 1994. Cette augmentation de la représentation du groupe provient du fait qu'il y a eu une augmentation considérable du nombre d'Autochtones (4,3 %), doublée d'une baisse de 2 % de l'effectif visé par la Loi. Des 6 882 Autochtones dans l'effectif visé par la Loi, 45,61 % étaient des femmes, comparativement à 44,46 % dans l'effectif.

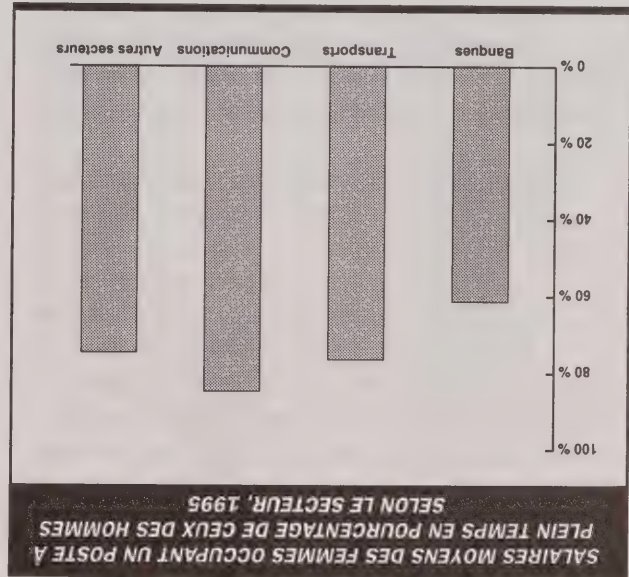
Un peu plus de 80 % d'Autochtones travaillaient à plein temps, tandis que presque 85 % de l'effectif travaillaient à plein temps. L'écart était plus grand dans le cas des femmes; 69,6 % des femmes autochtones travaillaient à plein temps comparativement à 76 % pour toutes les femmes. Cependant, la représentation des Autochtones entre 1994 et 1995 a augmenté davantage pour le travail à plein temps que pour le travail à temps partiel et le travail temporaire.

Depuis 1994, de tous les secteurs, c'est celui des communications qui a employé le plus grand nombre d'Autochtones. Le secteur des banques s'est classé au second rang à ce chapitre en 1995 pour reléguer le secteur des transports au troisième rang. Malgré une baisse sensible du nombre total d'employés autochtones dans le secteur des transports l'an dernier, 38,9 % des hommes autochtones travaillaient toujours dans ce secteur, tandis qu'un peu plus de 47 % des femmes autochtones travaillaient dans le secteur des banques.



La plus forte représentation des Autochtones se situait dans les autres secteurs, où elle a atteint 1,89 % en 1995, après une forte hausse par rapport à l'année précédente (1,59 % en 1994). Le secteur des banques affichait la meilleure situation de l'emploi pour les femmes autochtones, avec une représentation de 0,86 %, comparativement à 0,53 % dans tous les secteurs.

Le salaire moyen des femmes qui travaillaient à plein temps a atteint 36 982 \$ en 1995, ce qui représentait une augmentation de 3,2 % par rapport à l'année précédente. Au cours de la même période, l'augmentation salariale des hommes de l'effectif qui travaillaient à plein temps n'a été que de 2,3 %. Par conséquent, l'écart salarial entre les hommes et les femmes de l'effectif a continué à se resserrer lentement, comme il le fait depuis 1990. Les femmes qui travaillaient à plein temps gagnaient 75,5 % de ce que gagnaient les hommes travaillant à plein temps dans l'effectif visé par la Loi en 1995.



Parmi les secteurs industriels, c'est dans les banques que l'écart salarial était le plus prononcé, mais il a continué de se rétrécir en 1995. Les femmes travaillant à plein temps dans ce secteur gagnaient, en moyenne, 61,3 % de ce que gagnaient les hommes travaillant à plein temps. Le

resserrement le plus manifeste de cet écart a été relevé dans le secteur des banques et dans celui des communications. Quoiqu'il en soit, ce changement a été moins prononcé en 1995 qu'il ne l'a été l'année précédente dans les deux secteurs. En 1995, l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à plein temps s'est élargi sensiblement dans les autres secteurs et, dans une moindre mesure, dans le secteur des transports.

Comme par les années précédentes, beaucoup plus de femmes travaillant à plein temps étaient concentrées dans les échelons inférieurs de l'échelle salariale (moins de 25 000 \$) que les hommes travaillant à plein temps en 1995. Cependant, la différence entre la concentration des deux groupes a diminué passablement si on la compare à l'année précédente. En 1995, 15,5 % des femmes gagnaient moins de 25 000 \$ en moyenne, tandis que 6,0 % des hommes se situaient dans cette catégorie, comparativement à 18,1 % chez les femmes et à 5,9 % chez les hommes en 1994.

En 1995, plus de femmes se trouvaient dans les échelons supérieurs de l'échelle salariale, soit 40 000 \$ et plus, que l'année précédente. Bien que 27,6 % d'entre elles se situaient dans cette fourchette salariale pour le travail à plein temps, la proportion d'hommes concentrés dans cette même fourchette salariale était près de deux fois supérieure (58,0 %). Au cours des dernières années, les femmes ont mieux figuré dans les autres secteurs et dans le secteur des communications, un plus grand nombre d'entre elles se trouvant concentrées au haut de l'échelle salariale (42,0 % et 32,7 % respectivement en 1995).

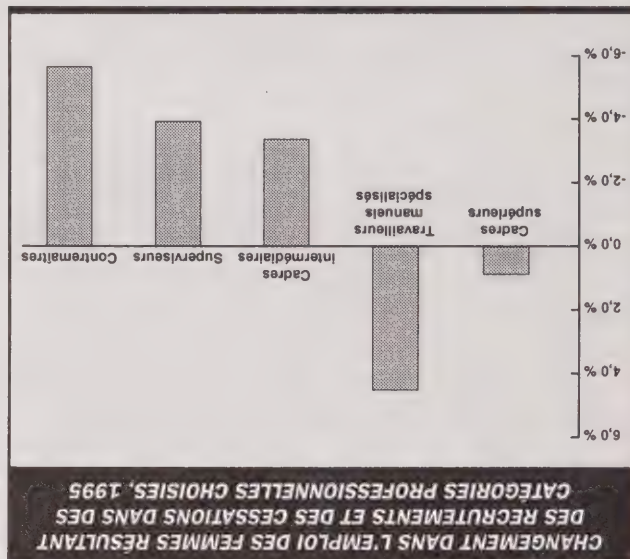
En 1995, l'estimation du salaire moyen de tous les travailleurs à plein temps visés par la Loi était de 44 181 \$, ce qui constituait une augmentation de 2,6 % par rapport à l'année précédente. L'augmentation était d'environ la moitié de celle enregistrée en 1994.

LES SALAIRES

En 1995, la proportion des postes comblés par voie de promotion était plus forte chez les femmes que chez les hommes pour les postes de surveillants et de professionnels. Par ailleurs, les employeurs avaient de plus en plus tendance à recruter des femmes de l'extérieur plutôt qu'à offrir des promotions à celles de leur effectif lorsqu'ils voulaient combler des postes de cadres supérieurs et de techniciens ou lorsqu'il s'agissait de catégories du secteur des services, des travailleurs qualifiés et des travailleurs manuels spécialisés.

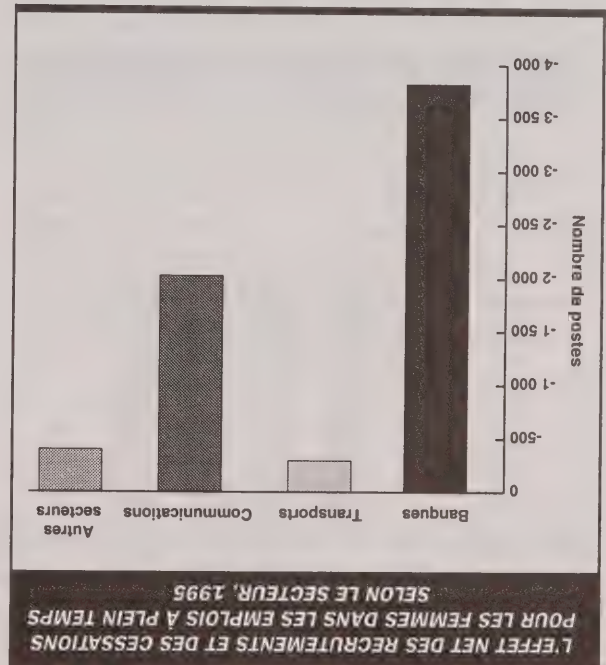
Même s'il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements chez les femmes dans les cadres intermédiaires, les professionnels, les surveillants et les travailleurs qualifiés, leur représentation a augmenté, car les employeurs ont réussi à conserver une plus forte proportion de femmes que d'hommes dans ces catégories. Pour ce qui est des cadres intermédiaires, la représentation des femmes s'est améliorée dans tous les secteurs, à l'exception des autres secteurs. Le secteur des communications était le seul où les femmes avaient augmenté leur représentation chez les professionnels. Tous les secteurs, à l'exception du secteur des transports, ont contribué à faire augmenter la représentation des femmes chez les semi-professionnels et les techniciens. Pour terminer, chez les travailleurs qualifiés, la représentation des femmes a augmenté dans le secteur des transports et dans celui des communications.

En 1995, les employeurs visés par la Loi ont mis à pied plus de femmes qu'ils n'en ont recrutées. Quoi qu'il en soit, l'effet combiné des recrutements et des cessations de fonctions a été positif et assez important sur le nombre de femmes dans les postes de cadres supérieurs et chez les travailleurs



Pour ce qui est de la représentation des femmes dans les diverses catégories professionnelles, c'est dans les emplois de bureau qu'elle est la plus élevée (75,02 %), suivi par le groupe des surveillants (63,29 %) et par les employés du secteur des services (52,44 %). Les femmes ont augmenté leur représentation passablement en 1995 dans la catégorie des cadres supérieurs, chez les travailleurs qualifiés et les travailleurs manuels spécialisés. Chez les cadres supérieurs, la représentation des femmes a augmenté pour atteindre 13,80 %; elle était de 12,32 % en 1994. La représentation des femmes a diminué sensiblement parmi les employés du secteur des ventes.

Par suite des recrutements et des cessations de fonctions, l'emploi chez les femmes a diminué de 2 % en 1995. Comparativement, la baisse n'était que de 1,7 % chez les hommes. C'était la deuxième année que l'emploi diminuait plus rapidement chez les femmes que chez les hommes. Avant 1994, l'emploi chez les femmes avait soit augmenté plus rapidement, soit diminué plus lentement que l'emploi chez les hommes.



C'est dans le secteur bancaire (-3,9 %) qu'on a observé la baisse la plus considérable de l'emploi chez les femmes en 1995. En fait, plus de la moitié (58,5 % ou 3 822) des 6 539 emplois perdus par les femmes travaillant à plein temps dans les industries visées par la Loi l'ont été dans le secteur bancaire, alors que seulement 47 % des femmes travaillant à plein temps dans l'effectif se trouvaient dans ce secteur. Le pourcentage de l'ensemble des pertes d'emplois chez les femmes qui sont survenues dans le secteur bancaire a augmenté pour la deuxième année consecutive. Pour les postes à temps partiel, il y a eu plus de recrutements chez les femmes qu'il n'y a eu de cessations de fonctions l'an dernier (968), principalement à cause des activités de dotation en personnel qui ont eu lieu dans le secteur des communications.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

C'est un fait établi dans l'effectif visé par la Loi que, dans tous les secteurs, il y a une forte concentration de femmes dans les emplois de bureau. En 1995, 63,4 % des femmes de l'effectif travaillaient encore dans cette catégorie professionnelle. Cependant, leur concentration dans cette catégorie est à la baisse. Par ailleurs, elle augmente lentement dans les postes de gestion, chez les professionnels et les semi-professionnels, chez les employés des services et chez les cols bleus. Au cours de la même année, la proportion des femmes qui travaillaient dans le secteur des ventes a diminué sensiblement.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce chapitre, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté légèrement. Cette augmentation était principalement attribuable aux changements dans la composition de l'effectif. En fait, la proportion de l'effectif qui travaille dans le secteur des communications a augmenté l'an dernier et la proportion des femmes qui travaillaient dans ce secteur a augmenté plus rapidement que la proportion des hommes. Dans le secteur des transports, l'augmentation de la représentation des femmes peut s'expliquer par le fait qu'il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions chez les femmes.

Par province, les réductions les plus importantes au chapitre de l'emploi chez les femmes se sont produites en Nouvelle-Écosse, au Québec et à Terre-Neuve, principalement dans le secteur des banques. Cependant, l'emploi chez les femmes a augmenté au Nouveau-Brunswick, ce qui est attribuable essentiellement au secteur des communications. Cette croissance a été associée à l'augmentation importante du nombre des femmes qui travaillaient dans les services de messagerie.

Les femmes constituaient près de 45 % de l'effectif visé par la Loi en 1995. L'an dernier, leur représentation a recommencé à augmenter après une baisse temporaire en 1994. Après avoir augmenté continuellement depuis 1987, la représentation des femmes dans le travail à plein temps a arrêté de croître en 1994 et elle est demeurée stable en 1995. Pendant ce temps, la proportion des femmes dans les postes à temps partiel a augmenté, ce qui a accru leur surreprésentation traditionnelle dans le travail à temps partiel. L'an dernier, par suite des recrutements et des cessations de fonction, l'emploi chez les femmes a diminué plus rapidement que chez les hommes. Cependant, la représentation du groupe dans son ensemble n'a pas baissé, parce que la composition du groupe d'employeurs dans notre base de données a changé. Sur le plan professionnel, les femmes ont continué à faire des progrès appréciables en 1995 dans la catégorie des cadres supérieurs, parmi les travailleurs qualifiés et les travailleurs manuels spécialisés. Et pourtant, les femmes qui occupaient un emploi à plein temps ne gagnaient encore, en moyenne, qu'à peine plus de 75 % de ce que les hommes gagnaient.

LA REPRÉSENTATION

L'effectif visé par la Loi comprenait 261 180 femmes en 1995, ce qui représente une baisse de 4 770 du nombre de femmes de l'effectif par rapport à l'année précédente. Comme le nombre d'hommes de l'effectif a baissé plus rapidement, il y a eu une légère augmentation dans la représentation des femmes dans l'effectif en 1995. Leur représentation était de 44,46 % comparativement à 44,38 % en 1994. La situation des femmes s'est améliorée après un léger recul en 1994.

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a toujours été la plus élevée dans le secteur bancaire. Elle était de 75,46 % en 1995, ce qui représente une baisse pour la troisième année consecutive. La représentation des femmes a aussi diminué l'an dernier dans les autres secteurs.

Plus de 23 % de toutes les femmes de l'effectif visé par la Loi travaillaient à temps partiel, tout comme 28,5 % des femmes employées dans le secteur bancaire. Ces proportions n'ont cessé de s'accroître depuis 1987.

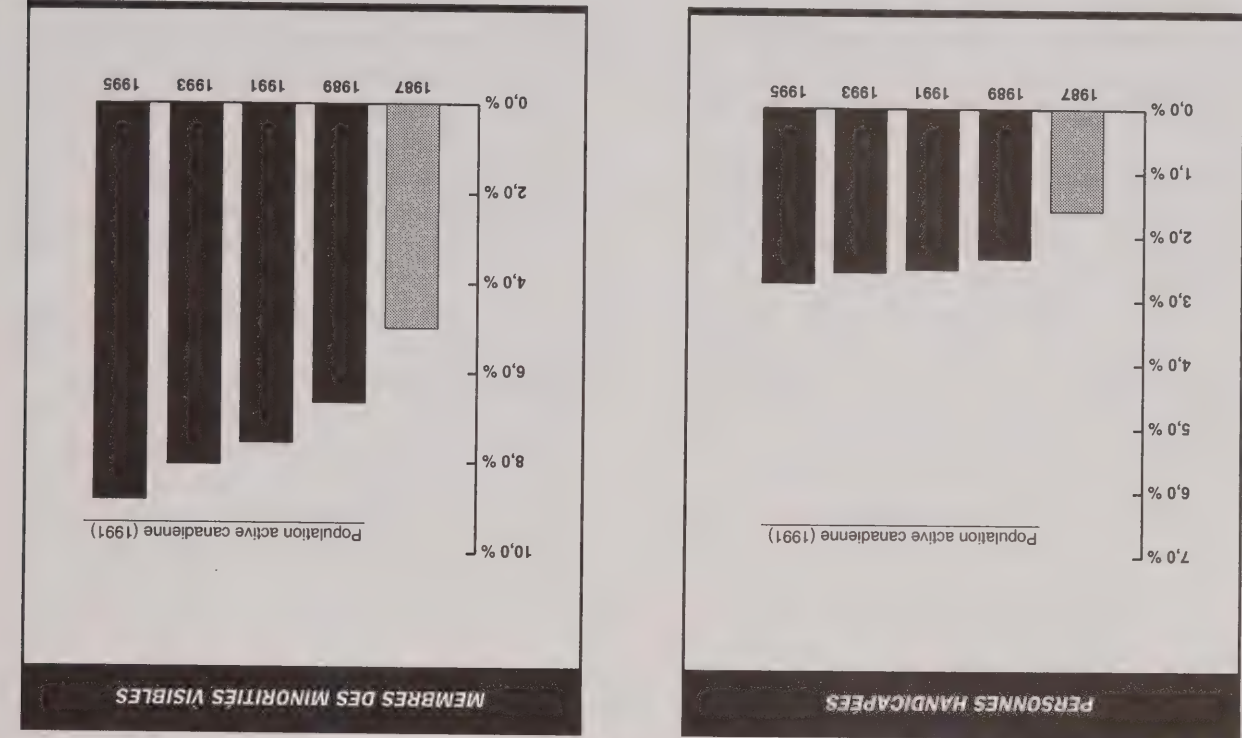
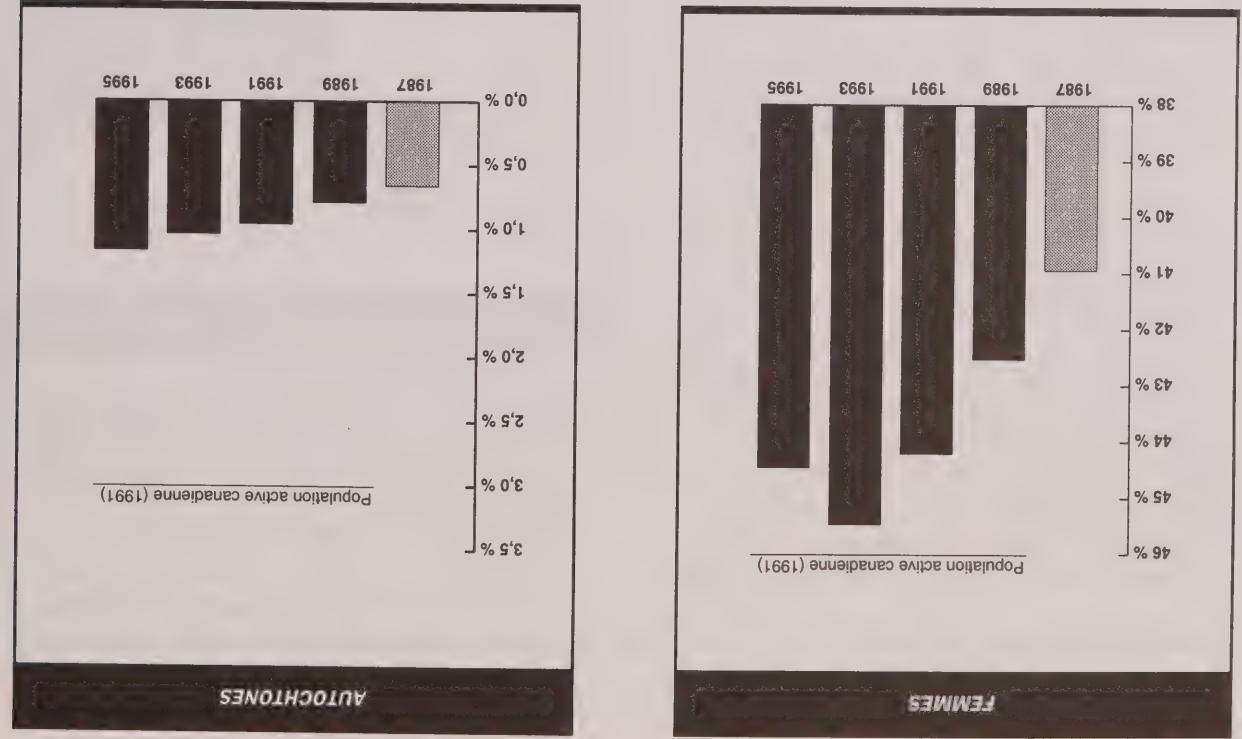
Les femmes représentaient 39,97 % des travailleurs à plein temps en 1995, ce qui était la même proportion que l'année précédente. Avant 1994, la représentation des femmes travaillant à plein temps n'avait cessé d'augmenter d'année en année, bien que lentement. Il est intéressant de

noter que la représentation des femmes qui travaillent à plein temps n'a cessé de diminuer dans le secteur bancaire depuis 1987, année pour laquelle les employeurs ont commencé à présenter des rapports aux termes de la Loi. En 1994, le groupe constitué des autres secteurs a commencé à enregistrer la même tendance à la baisse.

Au chapitre des recrutements permanents, la part des femmes a recommencé à augmenter en 1995 après avoir subi une diminution importante en 1994. Elle était de 39,32 % en 1995, comparative-ment à 37,82 % en 1994. Cependant, leur part de tous les recrutements était encore inférieure à leur représentation dans les postes permanents, qui était de 44,44 %. La croissance de l'année dernière provenait du secteur des communications où la proportion des femmes pour les recrutements permanents était de 43,71 % comparativement à une représentation de 41,77 %.

Les femmes représentaient 40,8 % de tous les employés qui ont quitté l'effectif en 1995. Leur part des cessations de fonctions a augmenté pour la troisième année consecutive. L'an dernier, c'était dans le secteur bancaire que les cessations de fonctions ont connu la plus forte croissance chez les femmes qui travaillaient à plein temps ou à temps partiel.

LA REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



Les histogrammes dans ces graphiques illustrent la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi alors que les lignes reflètent la représentation des groupes dans la population active canadienne en 1991.

Rapport annuel 1996 - Loi sur l'équité en matière d'emploi

L'an dernier, la tendance s'est inversée pour ce qui est de combler des postes vacants par des promotions au personnel en place plutôt que par des recrutements de l'extérieur. Le pourcentage des promotions dans l'ensemble des vacances comblées a augmenté presque continuellement entre 1989 et 1994, année où il a atteint 48,7 %, mais il a baissé à 47,1 % en 1995.

Malgré une faible diminution du nombre d'employés visés par la Loi dans le secteur des communications, ce secteur demeurait quand même bon premier parmi les quatre secteurs pour ce qui est du nombre d'employés. Il était suivi par le secteur des banques et celui des transports comme au cours des quatre dernières années.

La concentration de l'effectif visé par la Loi dans certaines catégories professionnelles a continué d'augmenter en 1995. Ce fut le cas chez les employés de bureau et les professionnels. La plupart des nouveaux employés de bureau travaillaient à temps partiel, tandis que tous les nouveaux professionnels étaient des employés à plein temps. Au cours de la même période, la proportion de l'effectif employé dans le secteur des ventes, chez les contremaîtres et chez les travailleurs qualifiés et artisans a baissé considérablement.

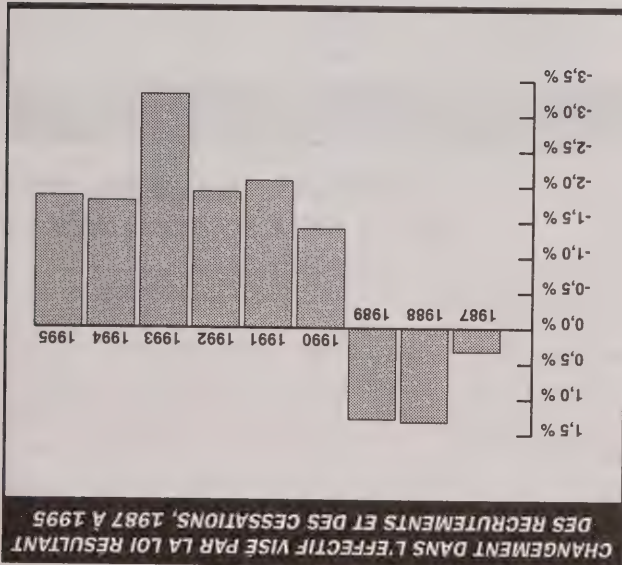
Près de 45 % de l'effectif visé par la Loi se concentrait toujours en Ontario en 1995, même si leur concentration a régressé par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, quatre provinces (le Nouveau-Brunswick, l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Île-du-Prince-Édouard) ont vu augmenter le nombre total d'employés visés par la Loi. Au Nouveau-Brunswick, l'augmentation était en grande partie attribuable au transfert des opérations, en provenance d'autres provinces, d'un service de poste et de messageries. En Colombie-Britannique, l'effectif de quelques entreprises existantes qui oeuvrent dans les autres secteurs et dans le secteur des communications a augmenté considérablement. Le gros de l'augmentation en Alberta provenait d'entreprises qui se sont implantées dans le secteur des transports et de quelques entreprises déjà en opération dans le secteur des communications et dans les autres secteurs. À l'Île-du-Prince-Édouard, une entreprise de transport a commencé à faire rapport l'an dernier.

Calgary était la seule région métropolitaine de recensement où l'effectif a augmenté en 1995. L'augmentation a eu lieu en raison de l'acquisition de nouvelles stations dans la région par Shaw

Communications et du nombre beaucoup plus élevé d'employés chez AGT Limited (une entreprise de télécommunications), la Banque de la Nouvelle-Écosse et à Time Air Inc.

Le nombre de personnes que les entreprises visées par la Loi ont recrutées au cours de l'année a augmenté pour la deuxième année de suite en 1995 (4,9 %). Ce nombre était à la baisse entre 1989 et 1993. Le nombre d'employés qui ont quitté leur emploi a également augmenté en 1995, ce qui a entraîné une perte nette de 11 154 emplois. Cette perte était à peu près la même qu'en 1994. Elle représente une baisse totale de 1,9 % au



chapitre de l'emploi. Pour les postes à plein temps, la perte a été encore plus élevée (-15 977, soit -3,1 %). La perte la plus importante dans le secteur des communications, suivi en cela par le secteur des banques. Cependant, l'emploi a augmenté dans les postes à temps partiel dans tous les secteurs, à l'exception du secteur des banques.

La baisse la plus importante au niveau de l'emploi a été enregistrée à Terre-Neuve (-5,7 %), suivi par la Nouvelle-Écosse (-4,5 %) et par le Québec (-3,7 %).

En 1995 (comme en 1994), les employeurs ont eu plus de 100 000 occasions de recruter des membres des groupes désignés ou de leur accorder des promotions. L'augmentation entre 1994 et 1995 a été de 1,6 % à ce chapitre.

3. Analyse des rapports des employeurs

3.1 L'effectif visé par la Loi

En 1995, notre base de données comprenait 344 rapports d'employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y avait, au total, 587 400 employés dans l'effectif de ces employeurs. Le nombre d'employés a commencé à diminuer de nouveau après une augmentation exceptionnelle en 1994. Malgré une diminution générale du nombre d'employés visés depuis 1987, la proportion de l'effectif a augmenté dans le secteur des communications, dans celui des banques et dans les autres secteurs. Cette augmentation suit la tendance continue de concentration de l'effectif dans certains postes de cols blancs (les cadres intermédiaires et les professionnels). Encore l'an dernier, le nombre total d'occasions que les employeurs ont eues de recruter ou de faire avancer des membres des groupes désignés était élevé et dépassait les cent mille. Le nombre de recrutements a augmenté de nouveau, tandis que le nombre de promotions a baissé. La croissance des recrutements signifie que les employeurs recherchent plus souvent à l'extérieur de leur effectif actuel pour combler des postes vacants plutôt que d'offrir des promotions de l'intérieur.

LA SITUATION EN 1995 ET LES CHANGEMENTS SURVENUS

LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1987, 1994 ET 1995									
SECTEURS			EMPLOYEURS			EMPLOYÉS			
	1987	1994	1995	1987	1994	1995	1987	1994	1995
Banques	23	20	18	169 632	176 809	172 743			
Transports	208	178	178	203 207	159 084	154 649			
Communications	90	99	91	179 247	202 268	199 199			
Autres secteurs	52	56	57	43 331	61 150	60 809			
Tous les secteurs	373	353	344	595 417	599 311	587 400			

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, il y a eu, en 1995, plusieurs fusions et d'importantes réductions de personnel dans les secteurs visés par la Loi. C'est surtout en raison des fusions que le nombre d'entreprises dans le secteur des communications a diminué après avoir augmenté régulièrement depuis quelques années. Moins d'entreprises du secteur des banques ont présenté un rapport sur l'équité en matière d'emploi l'an dernier parce que le personnel de deux petites banques a baissé sous la marque de 100 employés et, par conséquent, elles n'étaient plus tenues de soumettre un rapport. Dans le secteur des transports, le nombre d'entreprises qui ont cessé de présenter un rapport était à peu près égal au nombre de nouvelles entreprises qui ont fait

rapport. Cependant, les importantes réductions de personnel dans le secteur du transport ferroviaire ont fait que l'effectif a continué de baisser dans le secteur. Le nombre total d'employés dans l'effectif visé par la Loi a baissé de 2 % en 1995 comparative-ment à l'année précédente. Cela fait contraste avec la croissance de 2,9 % résultant du rajout d'un important employeur en 1994. La diminution de l'an dernier reflète mieux la réduction générale de personnel observée depuis 1990 dans l'effectif visé par la Loi. Ce sont le secteur des communications et les autres secteurs qui ont été les moins touchés par la réduction de personnel en 1995 et c'est le secteur des transports qui en a surtout subi l'effet.

a augmenté, comme l'année précédente. Cependant, au Québec et en Colombie-Britannique, les gains enregistrés sur le plan de l'emploi étaient beaucoup plus faibles que ceux qu'on a observés en 1994. L'Alberta a connu la plus forte croissance sur le plan de l'emploi (2,7 %), suivie en cela par le Nouveau-Brunswick (2,3 %) et par le Manitoba (2 %).

LES INDUSTRIES VISÉES PAR LA LOI

L'analyse qui suit porte sur les trois principales industries sous réglementation fédérale : le secteur bancaire, le secteur des transports, le secteur des communications. L'évolution de l'emploi illustré ici se rapporte au nombre total d'employés dans ces industries et non à l'effectif visé par la Loi.

Le secteur bancaire

Le nombre d'employés dans le secteur bancaire canadien a continué de baisser en 1995, mais très légèrement. Les banques ont consacré moins d'efforts à l'extension de leurs services que par les années passées. Quoi qu'il en soit, la CIBC a pris possession de la FirstLine Trust et la Banque Scotia a acquis Montréal Trust et Scotia McLeod. La Banque Nationale a acquis la Métropolitaine de façon à pouvoir pénétrer le marché de l'assurance. Les profits enregistrés par la CIBC et la Banque Royale, ont, dans chaque cas, dépassé un milliard de dollars en 1995, le plus haut niveau jamais atteint par des banques canadiennes. Les quatre autres grandes banques à charte du Canada ont également fait meilleure figure que l'année précédente, leurs profits ayant augmenté de plus de 10 %.

Le secteur des transports

L'emploi dans le secteur des transports est certainement celui qui a été le plus touché en 1995. Le nombre d'employés qui travaillaient pour des entreprises de chemin de fer a diminué considérablement. CP Rail et le Canadien National ont annoncé un nombre important de mises à pied et cette tendance va probablement se poursuivre au cours des prochaines années. Environ 1 450 mises à pied résulteront de l'importante réorganisation des services de CP Rail, qui, en plus, déménagera son siège social de Montréal à Calgary. Pour ce qui est du Canadien National, le gouvernement a déposé 80 millions d'actions sur le marché en

Le secteur des communications

Le nombre total de personnes employées dans le secteur des communications a augmenté en 1995 pour la deuxième année consécutive. Le secteur a subi d'importants changements l'an dernier et cela continuera probablement à l'avenir. Par exemple, un certain nombre de fusions et d'acquisitions ont eu lieu en 1995, particulièrement dans l'industrie de la cablodistribution. Parmi les acquisitions, Rogers et Shaw Communications ont échangé certains de leurs actifs en Colombie-Britannique. Baton Broadcasting Inc. a constitué une coentreprise dans l'Ouest et dans l'Est avec Electrohume Ltd. Au Québec, CFCF Inc. a lancé une offre pour se débarrasser de ses activités de cablodistribution.

Dans le secteur de la diffusion publique, Radio-Canada a annoncé d'autres réductions de personnel en 1995 et au cours des années suivantes, espérant ainsi réaliser des compressions budgétaires de 350 millions de dollars avant avril 1997. Dans le secteur des télécommunications, Bell Canada a eu à faire face à une nouvelle concurrence dans l'installation et la réparation des lignes simples commerciales et résidentielles. Un transfert de responsabilités touchant 1 000 employés devait avoir lieu en février 1996. La plupart des employés devaient quitter Bell Canada pour de nouvelles entreprises offrant ces services.

novembre 1995, ouvrant ainsi la voie à la privatisation de l'entreprise. Environ au même moment, l'entreprise a annoncé qu'elle supprimerait 1 000 postes de plus.

Un conflit de travail d'importance a frappé l'industrie du chemin de fer en mars. Une loi spéciale a rappelé au travail les 30 000 cheminots qui avaient débrayé neuf jours auparavant. Cependant, ce n'est qu'en juin qu'on a réglé les différends avec toutes les unités de négociation.

Dans l'industrie du transport aérien, Air Canada songeait à réduire d'avantage son effectif, tandis que le nombre d'employés des entreprises qui offraient des services relatifs au transport aérien a baissé passablement en 1995.

2. L'environnement économique et le climat des affaires en 1995

Les tendances de l'économie en général et celles qui se dessinent dans divers secteurs industriels peuvent influencer sur l'activité commerciale des entreprises ayant au moins 100 employés dans certains secteurs (les banques, les transports, les communications) qui sont visés par la Loi. Dans la section suivante, nous passons brièvement en revue l'activité économique et le marché du travail au Canada en 1995, et nous donnons un aperçu des grandes tendances dans les industries régies par le gouvernement fédéral.

L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 1995

- L'an dernier, l'expansion économique a ralenti. En 1995, le produit intérieur brut a augmenté de 2 %, comparativement à 4,2 % en 1994.

- La lente croissance de l'économie américaine a directement influé sur nos exportations de produits vers les États-Unis. Bien que les exportations de marchandises aient continué à augmenter, en particulier dans la deuxième moitié de l'année, l'augmentation était néanmoins plus faible qu'en 1994. C'est ce secteur qui avait surtout contribué à la rapide croissance observée cette année-là.

- La demande des consommateurs est demeurée faible, particulièrement parce que les taux d'intérêt au Canada sont demeurés élevés jusqu'au printemps 1995, suivant en cela une tendance provenant des États-Unis.

- L'augmentation des gains moyens au Canada est demeurée sous le taux d'inflation. Par conséquent, les dépenses personnelles pour les biens et les services ont augmenté de moins de 2 % par rapport aux niveaux de 1994.

- On peut aussi donner comme exemples de la faiblesse du marché de la consommation, la chute des ventes au détail — la première depuis 1991 — et une baisse des mises en chantier. Le nombre de mises en chantier observé au début de 1996 était le plus faible enregistré en 30 ans.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 1995

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL			
	Déc. 1994	Déc. 1995	
Emploi ('000)	13 471	13 570	
Taux de chômage	9,6 %	9,4 %	

Source : Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, No 71-201 au cat.

- Entre décembre 1994 et décembre 1995, l'emploi a augmenté au Canada, mais lentement. Près de 100 000 personnes ont trouvé du travail au cours de l'année. Ce nombre représente environ le quart de l'augmentation observée en 1994 (381 000).
- L'emploi chez les hommes a augmenté deux fois plus rapidement (1 %) que chez les femmes (0,5 %) au cours de l'année. Chose surprenante, cette croissance a été enregistrée presque entièrement dans les services et le travail à temps partiel, là où les femmes constituent habituellement le gros de l'effectif.

- La participation de la main-d'œuvre sur le marché du travail a continué de baisser en 1995, atteignant 64,8 %, la plus faible moyenne annuelle depuis 1983. Le taux d'activité a baissé chez les hommes et chez les femmes.

- Le taux de chômage est demeuré élevé durant l'année. En décembre 1994, 9,6 % de la population active était sans emploi, tandis qu'en décembre 1995, le taux était de 9,4 %.

- Selon les moyennes annuelles de l'emploi en 1995 et en 1994, c'est surtout en Ontario, au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique que l'emploi

LES LAURÉATS DES PRIX D'EXCELLENCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 1996

Le Ministère continue à reconnaître les efforts spéciaux et les réalisations des entreprises, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, en parrainant deux genres de prix chaque année : les prix d'excellence Vision et les certificats de mérite.

LES PRIX VISION

Trois employeurs ont reçu le prix Vision pour 1996. Ils se sont distingués en adoptant des façons créatives et novatrices d'appliquer les principes d'équité et de viser à la justice et à l'excellence dans leur milieu de travail. Les gagnants du prix Vision sont :

3M Canada Company

pour avoir instauré un système global d'information et de communication pour son programme d'équité en matière d'emploi.

Hydro-Manitoba

pour sa vaste gamme de mesures d'équité en matière d'emploi, dont certaines englobent une stratégie élargie de communication, des initiatives mixtes entre le syndicat et l'employeur, etc.

Procter & Gamble Inc.

pour les nombreuses méthodes dont l'entreprise se sert afin de sensibiliser ses employés à l'équité en matière d'emploi.

LES CERTIFICATS DE MÉRITE

Neuf employeurs ont reçu un certificat de mérite. Ces certificats ont pour but d'honorer les entreprises qui font continuellement des efforts particuliers pour rendre leur effectif représentatif. En voici certains exemples : d'intenses initiatives de communication; de meilleurs programmes d'extension pour le recrutement et de formation; divers moyens pour supprimer les obstacles à l'emploi pour les groupes désignés; des initiatives spéciales sur le plan de l'éducation et de la formation, y compris une formation diversifiée et interculturelle. Les employeurs suivants ont remporté un certificat de mérite :

Coopers & Lybrand

Eli Lilly Canada Inc.

Global Upholstery Co. Inc.

La Great-West, Compagnie d'assurance-vie

Inglis Limited

Northern Telecom Limitée

La Banque Royale du Canada

La Nationale du Canada, Compagnie d'assurance-vie

L'Université du Nouveau-Brunswick

En guise de conclusion, disons que les employeurs ont clairement démontré leur engagement face à l'équité en matière d'emploi. En remplissant cet engagement, ils ont pris des mesures dynamiques et novatrices pour rendre leur effectif représentatif.

«La plus importante leçon à en tirer est de comprendre que l'équité en matière d'emploi est un processus continu, qu'elle doit faire partie intégrante de la culture de l'entreprise et il faut reconnaître sa contribution positive au rendement de l'entreprise par rapport à ses résultats commerciales et financières. Le plus grand défi à relever, c'est de toujours trouver moyen de tenir l'équité à l'avant-scène de ses préoccupations pour qu'elle ne semble pas seulement passagère.»

- WIC Western International Communications

«Il faut sans cesse renouveler la notion d'équité pour l'adapter au contexte changeant afin d'une part de continuer les acquis, et d'autre part de continuer la progression dans l'application des principes d'équité. Cette progression peut parfois être trop lente à notre goût. Il faut alors se rappeler la profondeur des changements et viser la durabilité des changements culturels ainsi implantés (...). Dans un contexte de rationalisation des ressources, l'utilisation optimale de celles-ci devient un atout sinon une condition de survie. À cet égard, l'équité en emploi devient un puissant outil de gestion (et de marketing) donnant un avantage stratégique aux entreprises qui soutiennent ses principes.»

- Canadian National

À la **Société Radio-Canada**, «nous continuerons à établir et à mettre en oeuvre un système de repérage des candidats qui s'applique à la Société tout entière pour faciliter l'échange de renseignements à l'intérieur des stations et entre les stations au sujet de la réserve de candidats des groupes désignés.»

La **CIBC** met sur pied un plan national d'extension dont le but est de se concentrer sur le recrutement des personnes handicapées et des Autochtones. «Nous acquerrons les ressources voulues à cette fin. Le programme sera appuyé par des initiatives parallèles au chapitre de la formation, des communications et de la recherche.»

Bearskin Lake Air Service Limited compte faire participer davantage les membres de son service des ressources humaines et les employés qui sont membres des groupes désignés aux expositions sur les carrières et à des exposés en classe.

Le **Musée canadien des civilisations** a mis au point un plan très intéressant : «L'année 1996 verra naître une association entre les divers musées de la région de la capitale nationale (RCN). Cette association entre les divers services de dotation donnera naissance à des listes de distribution conjointes dont l'objectif principal sera de rejoindre un plus grand nombre d'organisations représentant les groupes désignés. Des programmes de recrutement conjoints seront aussi mis en oeuvre. Un budget spécifique est disponible pour les gestionnaires qui font du recrutement.»

de responsabilité et ils doivent rendre compte des résultats. Les cadres supérieurs ont pour responsabilité la préparation et la mise en oeuvre des plans d'équité en matière d'emploi et ils doivent en rendre compte.

Selon **Marine Atlantique** : « Il y a progrès lorsque le programme d'équité en matière d'emploi a l'appui de la direction de l'entreprise. »

Au cours des dix dernières années, plusieurs employés ont incorporé l'application des principes de l'équité en matière d'emploi dans leur service de ressources humaines ou dans leur service du personnel. Chez certains employés, en particulier les plus importants, une des sections s'est consacrée à la programmation de l'équité en matière d'emploi. D'autres employés ont désigné une personne comme responsable de l'équité en matière d'emploi. D'autres encore ont incorporé les fonctions relatives à l'application des programmes d'équité en matière d'emploi dans certains aspects particuliers de leurs fonctions en matière de ressources humaines.

Les exemples suivants démontrent comment les employés ont intégré les fonctions d'équité en matière d'emploi dans l'administration de leurs programmes de ressources humaines et de gestion. **Pipeline Interprovincial Inc.** démontre l'importance d'établir un lien avec les cadres supérieurs : « Le président et chef de la direction examine soigneusement nos statistiques relatives à l'équité en matière d'emploi, puis il rencontre les vice-présidents pour étudier et approuver tout projet d'initiative sur l'équité en matière d'emploi. »

The Sports Network (TSN) a déclaré que « le président avait l'ultime responsabilité de l'équité en matière d'emploi mais que tous les gestionnaires et tous les employés comprennent que l'équité en matière d'emploi est l'affaire de tous et chacun d'entre nous. L'équité fait partie intégrante de notre façon de fonctionner à TSN et chacun est responsable d'en assurer le succès. »

Le **Syndicat du blé de la Saskatchewan** a dit ceci : « Chaque année, le chef de la direction, le directeur général des services des politiques et aux membres et le secrétaire général du syndicat des

La **Banque de Montréal** a fait remarquer ceci : « L'année 1995 est la troisième année consécutive au cours de laquelle, dans le contexte de la planification des activités et de l'examen du rendement, chaque gestionnaire doit rendre compte des mesures qu'il a prises pour établir un milieu de travail juste et équitable et un effectif qui reflète la diversité des collectivités que nous desservons. Les objectifs de rendement comprennent l'établissement et le respect de taux équitables de recrutement et l'avancement des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. De plus, l'année 1995 est la deuxième année au cours de laquelle les directeurs de succursale ont intégré leur processus de planification de la main-d'oeuvre à leur processus de planification des activités et de commercialisation, ce qui renforce davantage les liens commerciaux naturels entre la composition de la collectivité, les besoins des clients et la planification de l'effectif. »

LES STRATÉGIES DE L'AVENIR

De nombreuses entreprises canadiennes sont considérées comme des chefs de file à l'échelle nationale et sur la scène internationale dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Il est intéressant de regarder en avant et de citer certains exemples de cette stratégie de l'avenir, au moment où les employés continuent à trouver des façons innovatrices de réaliser l'équité dans leur milieu de travail.

Nous avons constaté que bien des employeurs, lorsqu'ils parlent de leur stratégie orientée vers l'avenir, mettent particulièrement l'accent sur leurs efforts de recrutement. Dans bien des cas, ils ont insisté sur l'établissement de programmes qui englobent des initiatives destinées aux groupes désignés.

La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi insiste sur la collaboration et tire parti des leçons apprises depuis dix ans au sujet de l'importance d'entretenir de bonnes relations entre les employés et les agents de négociation ou les représentants des employés dans le milieu de travail. L'établissement de solides communications et de bonnes relations de travail avec les syndicats et les représentants des employés contribue à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un bon plan d'équité en matière d'emploi.

À la **Société Radio-Canada**, le directeur de l'équité en matière d'emploi préside le comité mixte patronal-syndical sur l'équité en matière d'emploi. Des consultations officielles et officielles ont lieu sur certaines questions, comme l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi, les stratégies de maintien en fonction des membres des groupes désignés durant la réduction de l'effectif, le processus de sondage et l'établissement des objectifs.

À la **Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée**, par les efforts de partenariat, dont le comité de surveillance de la sélection, les représentants syndicaux participent à la prise de décisions.

La **Northern Telephone Limited** dispose d'un comité mixte de l'équité en matière d'emploi. Le procès-verbal de chaque réunion est distribué à tous les employés.

Global Communications Limited a un comité de l'équité en matière d'emploi formé d'employés, syndiqués ou non, et de gestionnaires. Ces derniers ont été interrogés sur leurs pratiques d'emploi et des groupes témoins ont été établis chez les employés de Global dans le cadre du processus de collecte de renseignements pour l'étude des systèmes d'emploi.

Les exemples suivants démontrent les démarches novatrices que certains employeurs entreprennent en collaboration avec les représentants syndicaux.

Pendant deux ans, à compter de janvier 1993 jusqu'en janvier 1995, le **Syndicat du blé de la Saskatchewan** avait un programme unique et novateur à l'intention des membres des groupes désignés. Ces derniers étaient crédités de 6,2 années d'ancienneté et l'on y aidait les membres des groupes désignés à saisir des occasions d'avancement pendant les mises à pied et les rappels pour divers postes syndiqués à l'intérieur du Syndicat du blé. L'expérience a pris fin mais le syndicat et la direction étudient encore d'autres possibilités.

La **Société de développement du Cap-Breton** a fait part d'un nouveau programme de réinsertion qui a été inauguré en mai 1995. Il s'agit d'un plan conjoint avec le syndicat, la Commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse et les employés. «Ce programme a été conçu pour tout employé ayant été blessé au travail et recevant une indemnisation, des employés ayant une incapacité physique qui les empêche de retourner à leur occupation initiale. Avec ce programme, ils doivent effectuer des tâches faciles pendant quatre semaines, cela moins de huit heures par jour et, si nécessaire, ça peut même débuter avec une heure par jour. Un second programme de réinsertion existe; il permet à un employé handicapé d'effectuer des tâches faciles pendant deux semaines en surface puis deux semaines sous terre.»

LA RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DES PRINCIPES DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Plusieurs employeurs ont fait part de l'importance d'intégrer les principes de l'équité en matière d'emploi dans le plan d'opérations ou d'activités d'une organisation. Les employeurs ont également fait remarquer qu'il y avait une étroite corrélation entre, d'une part, un plan fructueux d'équité en matière d'emploi et, d'autre part, l'engagement et le soutien manifestes de la haute direction.

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a appris que, pour faire des changements et des progrès positifs, les gestionnaires doivent participer à la mise en oeuvre quotidienne de l'équité en matière d'emploi dans leur sphère

la distribution de la politique et du plan nous assurera une collaboration accrue de notre personnel d'ici les prochaines années pour la continuité du processus d'équité en matière d'emploi.»

La Banque Toronto-Dominion a dit : «L'importance des communications a constitué une leçon précieuse. Avec une organisation qui se compose de 30 000 personnes diverses, réparties dans une vaste étendue géographique, ... il faut prendre conscience que les initiatives prises dans une partie du pays ne s'appliqueront pas nécessairement dans une autre. Bien que nous fassions des efforts pour améliorer la représentation au travail de ces groupes par des initiatives particulières, nous nous efforçons aussi d'adapter ces initiatives de sorte qu'elles puissent profiter à plus d'un groupe.»

Il est essentiel de bien communiquer les stratégies de recrutement pour accroître la représentation des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur.

Le Conseil des arts du Canada envoie toutes les affiches des emplois pour lesquels il recrute à l'extérieur à la longue liste de ses destinataires autochtones et il annonce ces postes dans les bulletins ou publications de leur communauté.

En 1995, **Ed Tel Incorporated** était un employeur parmi d'autres à dire qu'il avait commencé à se servir du système canadien de ressources humaines EquiLink pour afficher les postes.

Parmi les autres initiatives créatives en fait de communication, il y a celle de la **Banque canadienne impériale de Commerce (CIBC)**. Elle a mis au point Intercom, un canal confidentiel de communication interne à la CIBC qui offre des conseils et de l'aide aux employés pour résoudre les problèmes qui surgissent en milieu de travail. Comme Intercom porte surtout sur la participation des employés à la résolution des problèmes, il complète et soutient les autres programmes destinés aux employés de la CIBC.

LES SYSTÈMES D'EMPLOI

Bien des employeurs ont échangé sur leur façon d'étudier leur système d'emploi. Ce qu'il est important de noter, c'est que des employeurs

comme **Ontario Hydro** et **Rogers Cablesystems**, comme bien d'autres, continuent de surveiller et d'examiner régulièrement leurs politiques, leurs procédures et leurs pratiques en matière d'emploi. De même, **The Sports Network (TSN)** continue d'examiner tous les systèmes, y compris l'affichage des emplois, les descriptions de poste, l'évaluation des emplois, pour veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obstacles et à ce qu'ils ne conduisent pas à des injustices. **TSN** croit que c'est un processus permanent qui nécessite une constante surveillance et une attention continue.

Plusieurs employeurs ont parlé du recours à un «groupe de travail» ou à un comité spécial pour porter leur attention tout particulièrement sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi et, tout spécialement, sur l'étude des systèmes d'emploi.

La Banque du Canada a mis sur pied un groupe de travail qui a étudié la représentation, le recrutement, le perfectionnement et le maintien en fonction des femmes économistes et analystes financières et a comparé leur représentation avec celles qui travaillaient pour certains employeurs dont l'effectif est comparable. Le groupe de travail a étudié les politiques en usage pour réaliser l'équité en matière d'emploi et les a comparées avec celles de quatre autres institutions bancaires. «La mise en oeuvre des recommandations formulées dans le rapport du groupe de travail constituera la deuxième étape de cette initiative.»

En raison de la réduction du personnel, **Energie atomique du Canada Limitée** a établi un groupe de travail qui comprend les cadres supérieurs de chacune des unités d'exploitation, présidé par le vice-président de la section des ressources humaines et qui fait rapport au président et chef de la direction. Le groupe de travail a été institué afin d'étudier les problèmes auxquels on s'est heurté pour respecter les engagements relatifs à l'équité en matière d'emploi, compte tenu de la nécessité de réduire le personnel. L'organisme a aussi indiqué que les entrevues de fin d'emploi peuvent constituer un instrument utile pour mettre en évidence les problèmes dans certains domaines particuliers.

1. Les mesures qualitatives prises par les employeurs

POUR RÉALISER L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : LES LEÇONS À TIRER DE L'EXPÉRIENCE DES AUTRES

Nous célébrons cette année le 10^e anniversaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été proclamée en juin 1986. Bien des employeurs sous réglementation fédérale se sont engagés plus fermement à appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi depuis qu'ils ont commencé à concevoir leurs plans, à les mettre en oeuvre et à rendre compte tous les ans de leurs résultats. Dans bien des milieux de travail, les principes de l'équité en matière d'emploi sont clairement et entièrement intégrés dans les politiques, les pratiques et les procédures relatives aux ressources humaines.

Devant cette décennie d'efforts en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi au Canada, nous avons l'occasion de réfléchir sur ce qui a été fait pour que l'équité se réalise, pour établir de bonnes consultations entre le patronat et les syndicats ou les représentants des employés et pour élaborer des stratégies pour l'avenir. Cela nous donne également la chance de nous arrêter un moment et de songer aux leçons que nous avons apprises.

Les employeurs ont partagé certaines des leçons qu'ils ont apprises en appliquant leur plan d'équité en matière d'emploi depuis une décennie. Il est essentiel de partager ces expériences réciproques et de les exploiter pour réussir à réaliser l'équité en matière d'emploi au Canada.

Le présent chapitre relate les activités des employeurs dans divers domaines : les stratégies de communication, les systèmes d'emploi, la responsabilité de l'application des principes de l'équité en matière d'emploi et les consultations entre le patronat et les syndicats ou les représentants des employés. Les exemples donnés ci-dessous sont loin d'être exhaustifs; ils ne servent qu'à démontrer l'étendue des leçons que nous avons apprises au fil des ans.

LES STRATÉGIES DE COMMUNICATION

Les employeurs ont constamment fait remarquer qu'il y avait un lien étroit entre l'établissement d'une solide stratégie de communication et la mise en oeuvre fructueuse de leurs initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi. Les bulletins des employés, entre autres formes de communication, continuent d'être les principaux instruments dont se servent les employeurs pour communiquer à leurs employés les nouvelles qui ont trait à l'équité en matière d'emploi. Le message, le ton de cette information et la façon dont on la transmet sont d'importants éléments pour sensibiliser l'effectif aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi et pour mieux faire comprendre ce que signifie l'équité dans un milieu de travail.

Pipeline Interprovincial Inc. a fait cette remarque : « La plus importante leçon que nous ayons

apprise, c'est l'importance des communications. Tous les employés, et non seulement ceux qui s'occupent de recrutement, doivent comprendre que l'entreprise est résolue à appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi. Il est essentiel que nos employés comprennent que, si notre effectif est diversifié, cela ne fera qu'augmenter l'aptitude de l'entreprise à améliorer son rendement et à réussir. La continuité des communications constitue la clé de la réussite. »

Diffusion Power juge que la distribution de sa politique et de son plan d'équité en matière d'emploi est un moyen d'éduquer et de sensibiliser son personnel. « Ces derniers comprennent mieux maintenant que la loi n'est pas une menace pour eux mais plutôt un outil nécessaire pour assurer une représentation proportionnelle au sein de la main-d'oeuvre. Nous sommes confiants que

- d'occasions a augmenté pour la deuxième année de suite; les employés ont comblé 101 924 postes en 1995. Le nombre de postes comblés par des membres des groupes désignés a augmenté plus rapidement que le nombre de postes comblés par d'autres employés de l'effectif visé par la Loi.
- De plus, lorsqu'ils ont comblé de nouveaux postes, les employés ont eu tendance à recruter plus d'Autochtones et de membres des minorités visibles à l'extérieur de leur organisation qu'à offrir des promotions à des membres de ces groupes faisant déjà partie de leur effectif. De même, un plus grand nombre de femmes ont été recrutées à l'extérieur pour combler des postes vacants dans certaines catégories professionnelles. Le fait que les employés aient recruté plus de nouveaux employés appartenant à des groupes désignés dans leur effectif a contribué à augmenter la représentation de ces groupes.
- Les membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi sont concentrés dans quelques catégories professionnelles, comme les cadres intermédiaires, les employés de bureau et les travailleurs manuels. Mais leur nombre augmente lentement dans les catégories professionnelles où ils étaient sous-représentés.
- Par exemple, un certain nombre de femmes ont accédé à des postes de gestion, des postes professionnels et des postes de travailleurs qualifiés et de travailleurs manuels spécialisés en 1995.
 - Le nombre d'Autochtones a aussi augmenté chez les cadres intermédiaires, les professionnels et les semi-professionnels. Leur représentation a augmenté dans toutes les catégories professionnelles en 1995.
- Tous les groupes désignés, à l'exception des hommes appartenant à des minorités visibles, ont fait meilleure figure qu'en 1994 pour ce qui est des salaires pour les emplois à plein temps.
- C'est chez les femmes que le changement a été le plus perceptible, car l'écart entre leur salaire moyen à plein temps et celui des hommes s'est réduit en 1995.
 - L'écart salarial entre les Autochtones et les autres employés s'est également réduit légèrement au cours de l'année.
 - En moyenne, les personnes handicapées travaillant à plein temps ont continué à gagner presque le même salaire que les autres employés.
- L'évaluation des résultats des employés indique clairement que la situation des membres des groupes désignés en matière d'emploi aurait encore besoin d'être améliorée et qu'il devrait y avoir plus de progrès d'année en année. Les résultats indiquent que très peu d'employés ont reçu la plus haute cote pour la situation de l'emploi des groupes et que la plupart ont reçu la plus basse cote.
- C'est pour les membres des minorités visibles que les meilleurs résultats ont été obtenus; 85 des 337 employés classés ont reçu la plus haute cote.
 - Pour ce qui est des progrès réalisés, un plus grand nombre d'employés ont reçu une cote élevée ou moyenne plutôt qu'une faible cote.
 - Ce sont les femmes qui ont le plus bénéficié des progrès réalisés en 1995. En fait, 119 des 339 employés évalués pour le deuxième classement ont reçu la plus haute cote possible pour les progrès réalisés à l'égard de ce groupe.

Les entreprises visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mettent en oeuvre les principes de l'équité en matière d'emploi depuis dix ans. Au cours de ces années, certains employeurs ont identifié des éléments essentiels pour rendre l'effectif équitable et ils ont partagé ces renseignements. Les employeurs parlent le plus souvent de l'importance d'avoir une bonne stratégie de communication, de solides relations avec les syndicats et les représentants des employés ainsi qu'un soutien assidu de la part de tous les paliers de leur organisation. Selon d'autres employeurs, la continuité est un facteur primordial de réussite. Par exemple, à leur avis, il faut continuellement insister dans les communications sur l'importance de l'équité et de la diversité et continuellement surveiller les systèmes et les procédures; cela contribue grandement au succès de l'équité en matière d'emploi.

On s'est inspiré de ces dix années d'expérience et des recommandations des comités parlementaires pour rédiger une nouvelle version de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est entrée en vigueur en octobre 1996. La nouvelle Loi renforce celle de 1986 sur l'équité en matière d'emploi et elle précise les obligations fondamentales des employeurs pour appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et dans la fonction publique fédérale. Les exigences de base de la Loi ne sont pas nouvelles. Cependant, elles sont exposées plus en détail et, pour la première fois, elles sont exécutoires.

Cette année encore, le Programme des prix d'excellence a souligné les efforts que certaines entreprises ont faits pour rendre leur effectif représentatif. Le programme s'adressait aux employeurs visés par le Pro-gramme de contrats fédéraux et par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Parmi les douze récipiendaires, deux employeurs étaient visés par la Loi : Northern Telecom Limitée et la Banque Royale du Canada. Ils ont reçu chacun un certificat de mérite.

Malgré le ralentissement de la reprise économique en 1995 et le fait que bien des grandes entreprises canadiennes ont continué à réduire leur effectif, beaucoup d'employeurs ont réussi soit à augmenter le nombre de membres des groupes désignés dans leur effectif, soit à maintenir les niveaux précédents.

Bien que le nombre d'employés (587 400) visés par la Loi ait diminué de 2 % en 1995, la représentation des membres de tous les groupes désignés a néanmoins augmenté.

- La représentation des membres des minorités visibles a connu la croissance la plus rapide; elle est passée de 8,23 % en 1994 à 8,84 % en 1995. Un plus grand nombre de membres des minorités visibles ont été recrutés qu'il n'y en a eu qui ont

- Malgré l'effectif visé par la Loi, ce qui a contribué, en grande partie, à l'augmentation de leur représentation.
- L'augmentation de la représentation des Autochtones et des personnes handicapées a été la plus importante observée depuis 1992. Les Autochtones représentaient 1,17 % de l'effectif visé par la Loi en 1995 et les personnes handicapées, 2,73 %.

- La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi en 1995 (44,46 %) était très proche de celle du groupe dans la population active canadienne en 1991 (45,9 %).

L'an dernier, les employeurs visés par la Loi ont eu plus d'occasions de recruter des membres des groupes désignés ou de leur offrir des promotions que ce ne fut le cas en 1994. En fait, le nombre

Pour obtenir des données supplémentaires sur la situation des membres des groupes désignés ou un complément d'information sur l'évaluation des résultats des employeurs, le lecteur ou la lectrice est prié de communiquer avec :

Développement des ressources humaines Canada
Normes de travail et équité en milieu de travail

Elaboration des données

Place du Portage, Phase II

165, rue Hôtel de Ville

9^e étage

Hull (Québec)

K1A 0J2

Téléphone : (819) 953-7496
Télécopieur : (819) 953-8768

Les personnes qui le désirent peuvent aussi communiquer avec la division par Internet à l'adresse suivante :
rapport.equite@atride.net

On peut aussi consulter le rapport par le Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIMT) sur Internet à :

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~sdeimt/](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~sdeimt/sous_Rapports_Annuels)

Le rapport pourra aussi être consulté sur le babillard électronique au numéro (819) 953-6616. Des frais pour les appels interurbains s'appliquent. Le message d'ouverture est **sdeimt**.

La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi confirme que Développement des ressources humaines Canada est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux (PCF) aux fins de l'équité en matière d'emploi. En vertu de ce programme, les employeurs qui font des affaires avec le gouvernement du Canada doivent réaliser et maintenir un effectif juste et représentatif. En outre, les entreprises qui emploient au moins 100 personnes et qui obtiennent des contrats de biens et de services évalués à au moins 200 000 \$ doivent mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Selon les dispositions de la nouvelle Loi, les exigences du Programme de contrats fédéraux relativement à l'application des principes de l'équité en matière d'emploi sont similaires à celles des employeurs visés par la Loi.

LE RAPPORT ANNUEL DE 1996

En juin 1996, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont soumis leur neuvième rapport annuel. Les données contenues dans ces rapports présentent la situation de l'emploi des quatre groupes désignés et les progrès que les employeurs ont réalisés, en 1995, pour rendre leur effectif équitable. Le rapport annuel de 1996 réunit et analyse les données contenues dans les rapports individuels des employeurs. Le présent document comporte quatre chapitres : l'expérience des employeurs au cours de la dernière décennie pour appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi; l'état de l'économie et du marché du travail en 1995; le profil de l'effectif visé par la Loi et des groupes désignés; l'évaluation des résultats des employeurs. Cette année encore, on trouvera en annexe un résumé statistique des rapports des employeurs.

à Développement des ressources humaines Canada des progrès qu'ils ont réalisés pour rendre leur effectif représentatif.

Le 15 décembre 1995, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a obtenu la sanction royale. Elle est entrée en vigueur en octobre 1996 après de vastes consultations et après la rédaction de son règlement d'application. La nouvelle *Loi* renforce la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986. Voici les points saillants du nouveau texte législatif :

- La *Loi* continue de s'appliquer aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État qui ont au moins 100 employés (ces employeurs oeuvrent principalement dans le secteur des banques, dans celui des communications et dans celui du transport international et interprovincial).
- Elle englobe maintenant dans son champ d'application la fonction publique fédérale. Les Forces canadiennes et les membres de la Gendarmerie royale du Canada seront aussi visés par décret du gouverneur en conseil.
- La *Loi* habilite la Commission canadienne des droits de la personne à procéder à des contrôles sur place pour vérifier la conformité avec la *Loi*.

La nouvelle *Loi* précise les obligations fondamentales des employeurs pour l'application des principes de l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail régis par les lois fédérales et dans la fonction publique fédérale. Elle exige des employeurs qu'ils entreprennent l'analyse de leur effectif pour déterminer si les membres des groupes désignés y sont sous-représentés et qu'ils examinent leurs systèmes, leurs règles et usages en matière d'emploi afin de déterminer les obstacles à l'emploi. Elle les enjoint aussi de préparer un plan à court terme où ils exposeront les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, les règles et usages positifs à instituer, les mesures raisonnables d'adaptation ainsi que les objectifs quantitatifs et les délais relatifs aux activités de recrutement et de promotion en vue de corriger la sous-représentation.

Les employeurs ne seront pas tenus du préparer leur rapport en vertu de ces nouvelles exigences avant 1998, pour l'année de rapport 1997.

années.

Les exigences relatives au rapport que doivent soumettre les employeurs du secteur privé et les définitions qui existent déjà dans la *Loi* de 1986 sont également comprises dans la réglementation. La classification des professions a été mise à jour pour permettre aux employeurs d'utiliser les données du recensement qui, à compter de 1996, seront fondées sur la nouvelle Classification nationale des professions. Les échelles de salaires ont également été mises à jour pour tenir compte de l'évolution des salaires depuis les dix dernières

doivent être clarifiées.

- La collecte de renseignements sur l'effectif et l'analyse de cet effectif;
- L'examen des systèmes d'emploi;
- La tenue de dossiers d'équité en matière d'emploi.

des nouveaux domaines suivants :

La nouvelle *Loi* prévoit aussi le pouvoir d'établir des règlements pour préciser la façon dont les employeurs doivent respecter leurs obligations. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi traite

Parlement à chaque exercice financier.

Aux termes de la nouvelle *Loi*, le ministre du Développement des ressources humaines continuera à recevoir et à vérifier les rapports sur l'équité en matière d'emploi qui sont présentés chaque année par les employeurs du secteur privé et par les sociétés d'État. Le ministre déposera au Parlement, chaque année, une analyse et un résumé de ces rapports. Le président du Conseil du Trésor continuera à rédiger un rapport distinct sur la situation de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique et il le déposera au

Les entreprises et les travailleurs doivent composer avec un milieu économique et social en constante évolution, non seulement au Canada mais partout dans le monde. Dans les années 90, les employeurs ont dû s'adapter à la mondialisation de l'économie et à l'accroissement de la concurrence. Le secteur des services et les industries de l'information ont accru leur importance et l'information du monde du travail a nécessité d'autres ajustements. La nature changeante du travail a contribué à remodeler le milieu de travail et l'évolution se poursuivra en ce sens. Au Canada, on ne fait que commencer à soupeser les effets de ces changements. Au cours des prochaines années, la question clé consistera à savoir comment répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs dans ce nouvel environnement de travail. D'une part, l'évolution du milieu de travail permet de nouvelles formes d'emploi et de nouvelles modalités de travail; les travailleurs qui se demandent sans cesse comment équilibrer leurs responsabilités professionnelles et les autres sphères de leur vie — qu'il s'agisse de la famille, de l'éducation ou de la participation à des organisations communautaires — voudront certes tirer profit des possibilités que leur offrent ces nouvelles modalités. D'autre part, les employeurs exigeront probablement un effectif mieux qualifié à l'avenir et devront tirer le meilleur profit possible de toutes les ressources humaines pour pouvoir s'adapter rapidement aux exigences du marché.

Les entreprises visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont déjà dû faire des changements afin de rendre leur milieu de travail équitable pour leurs employés. Certaines de ces entreprises ont conçu des façons créatives de s'adapter aux nouvelles réalités du milieu de travail. Au cours des dix dernières années d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, elles ont eu l'occasion de déterminer les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés et de faire le nécessaire pour rendre leur effectif équitable et représentatif. Elles se sont efforcées d'assurer à tous leurs employés un accès égal à l'avancement professionnel en établissant des mesures relatives au recrutement, à la promotion et à la formation, et des mesures qui permettent aux travailleurs de mieux équilibrer les exigences à la fois du travail et de la famille. Ces mesures, dont les modalités de travail flexibles constituent un bon exemple, ont profité non seulement aux membres des groupes désignés mais à tous les membres de leur effectif. La déclaration suivante de Peter C. Godsoe, président et chef de la direction de la Banque Scotia, symbolise la nouvelle vision qu'ont les entreprises du milieu de travail :

« Nous voulons que la Banque Scotia soit un endroit où il fait bon travailler — où les gens puissent aimer leur travail et leur milieu de travail — où nous respectons les différences — et où nous exploitons continuellement nos points forts et la diversité de notre effectif. »

- Extrait du rapport de 1995 de la Banque Scotia sur les mesures qualitatives intitulé *Making Equity Happen*

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour but de réaliser l'égalité en milieu de travail afin que personne ne se voie refuser une occasion d'emploi quand il ou elle a les compétences voulues pour faire le travail. Pour atteindre cet objectif, les

employeurs doivent cerner et éliminer les obstacles à l'emploi des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Chaque année, les employeurs sont tenus de faire part

Table des matières

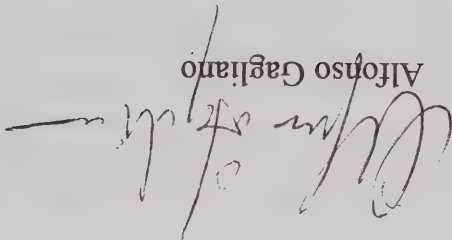
Introduction	1
Faits saillants	5
1. Les mesures qualitatives prises par les employeurs	7
2. L'environnement économique et le climat des affaires en 1995	13
3. Analyse des rapports des employeurs	
3.1 L'effectif visé par la Loi	15
3.2 Les femmes	19
3.3 Les Autochtones	23
3.4 Les personnes handicapées	27
3.5 Les membres des minorités visibles	31
4. Évaluation des résultats des employeurs	35
Annexe A	
Résumé des rapports des employeurs	A-1
Tableaux: Résumé des rapports des employeurs	A-3

Les prochains mois seront cruciaux pour les employeurs qui feront la transition aux termes de la nouvelle Loi et du nouveau règlement. Nous ferons tout notre possible pour les aider à faire la transition. Nous avons déjà commencé à rédiger des directives ministérielles pour aider les employeurs à respecter les obligations que leur impose la nouvelle Loi.

Il est essentiel de tirer parti d'un effectif de plus en plus diversifié pour assurer un avenir prometteur au Canada. C'est un défi à relever, et ce défi s'inscrit dans la vaste stratégie adoptée pour le projet «Réflexion collective» que j'ai inauguré le 30 août 1996. Au cours de ce projet, nous examinerons le milieu de travail en changement; un comité consultatif a été créé et il consultera les travailleurs et les employeurs. J'encourage donc toutes les parties — les employeurs, les syndicats, les employés, les organisations des groupes désignés, les gouvernements — à collaborer pour promouvoir les principes de l'équité en matière d'emploi dans chaque milieu de travail du Canada. Chacun a sa part de responsabilité pour que règne l'équité en matière d'emploi.

Nous vous soumettons respectueusement le tout en vous priant d'agréer, Excellence, l'assurance de notre profond respect.

Le Ministre du Travail


Alfonso Gagliano

Son Excellence le très honorable Roméo Leblanc,

c.p., c.c., c.m.m., c.d.

Gouverneur général du Canada

Son Excellence,

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le neuvième rapport annuel relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je suis très fier des employeurs qui ont appliqué les principes de l'équité en matière d'emploi au sein de leur effectif. Au fur et à mesure que notre population se diversifie et que nos partenaires commerciaux s'universalisent, les employeurs dont l'effectif reflète les principes de l'équité en matière d'emploi peuvent en tirer profit en ouvrant de nouveaux créneaux sur les marchés nationaux et internationaux. En fait, comme l'indique le rapport qui suit, les employeurs ont constaté que l'équité en matière d'emploi est avantageuse sur le plan des affaires. Cependant, il nous faut encore gagner plus de terrain.

Le 24 octobre 1996, la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement d'application sont entrés en vigueur. La nouvelle Loi donne suite à l'engagement du gouvernement de renforcer la Loi de 1986 sur l'équité en matière d'emploi. Le nouveau texte s'applique, en effet, à tous les ministères, organismes et commissions du gouvernement fédéral. Il précise aussi les responsabilités des employeurs et confère à la Commission canadienne des droits de la personne les pouvoirs nécessaires pour s'assurer que les employeurs obéissent à la Loi.

La nouvelle Loi encourage les employeurs à poursuivre leurs efforts pour atteindre l'équité et la diversité dans leur milieu de travail. Leurs efforts les mettront en meilleure posture pour soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux et même pour y prendre un nouvel essor. Je me réjouis de cette nouvelle mesure législative et j'ai bon espoir que, dans les années à venir, nous verrons des percées plus importantes pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles dans le milieu de travail.

ISBN 0-662-62769-5

N° de cat. : MP31-5/1996

© Ministre des travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1996

Imprimé au Canada

N° du cat : LT-020-12-96

Télécopieur : (819) 953-7260

K1A 0J9

Hull (Québec)

Phase IV, niveau 0

140, promenade du Portage

Développement des ressources humaines Canada

Centre de renseignements

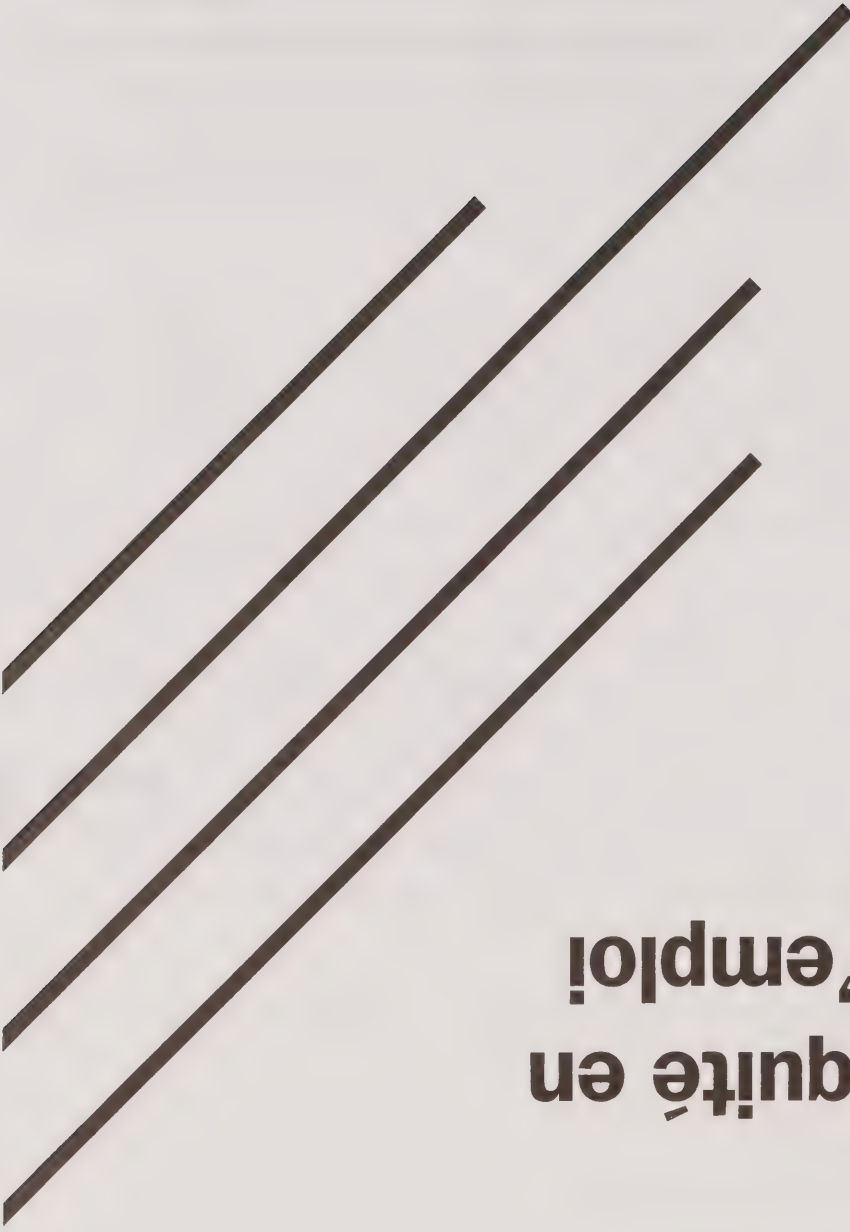
Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication
sous cette forme ou sous forme de médias substitués,
veuillez communiquer avec le :



Rapport annuel

**Loi sur l'équité en
matière d'emploi**

1996





Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

1996

Annual report

Employment Equity Act

1997



Annual Report

**Employment
Equity Act**

1997





If you require additional copies or an alternate format of this publication
please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Québec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

Cat. No. : LT-020-12-97

Printed in Canada

© Minister of Supply and Services Canada, 1997

Cat. No: MP 31-5/1997

ISBN : 0-662-62769-5



Minister of Labour



Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

His Excellency The Right Honourable Roméo Leblanc
P.C., C.C., C.M.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is with great pleasure that I present the tenth Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

We can look back over the last decade with considerable satisfaction. In the early days, employment equity was met with some resistance - resistance to the idea of legislating something that was seen as too difficult to define; too hard to implement; and too expensive. Yet the early misgivings of some soon gave way to enthusiastic acceptance by many others.

With its second decade underway, the legislation now has a track record that has withstood the test of time and scrutiny. Both in concept and implementation, employment equity has come a long way, with yesterday's principle becoming today's practice.

In October 1996 a new *Employment Equity Act* came into force. If the original *Act* of a decade ago set out the principles of inclusion, fairness and equal access to employment opportunity, then the new legislation makes those principles more precise and the meeting of the *Act*'s requirements more verifiable.

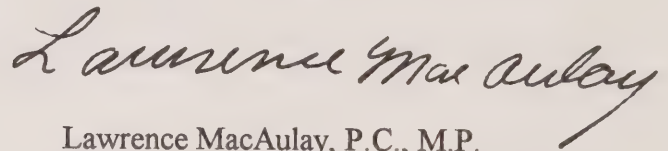
To that end, the Labour Program has prepared guidelines to help employers meet the requirements of the new *Act* and Regulations. Several of those guidelines have been released, along with information that will help employers successfully implement employment equity in their organization.

Canada

At its simplest, employment equity is about making sure that everyone has an equal chance to compete on a level playing field. Its application benefits not just individual workers, but our society as a whole. A workplace that fully responds to the concerns of all its employees - regardless of gender, heritage, or disability - is both more productive and competitive. And a workplace that reflects the diversity of its population inherits the strengths found in such diversity.

In short, employment equity represents the best of all worlds.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in dark ink, reading "Lawrence MacAulay". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline that extends to the right.

Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Minister of Labour

Table of Contents

Introduction	1
---------------------------	----------

Highlights	3
-------------------------	----------

1. Equity and Professional Development

Meeting the Challenges of a Changing Workplace	7
--	---

2. The Economic Environment and Business Climate

13

3. Analysis of Employers' Reports

3.1 The Workforce Under The Act	17
---------------------------------------	----

3.2 Women	21
-----------------	----

3.3 Aboriginal Peoples	25
------------------------------	----

3.4 Persons with Disabilities	29
-------------------------------------	----

3.5 Members of Visible Minorities	33
---	----

4. Assessment of Employers' Results

37

Appendix

Consolidation of Employers' Reports	A-1
---	-----

List of Tables	A-2
----------------------	-----

Tables	A-3
--------------	-----

Introduction

In these times of increased competition in global markets, one common concern among Canadian corporations is the need to streamline their activities in order to work more efficiently and to remain competitive. This concern often means reducing staff and hiring limited numbers of people. In their remaining workforce, employers need employees who are highly skilled and more flexible. Given the need for skill and flexibility on the part of employees, it is not surprising that more and more organizations recognize that investing in human resources is critical to success.

*Companies covered under the **Employment Equity Act** have certainly streamlined their operations. In the last ten years, the workforce under the Act has declined significantly in terms of the number of employees. In the last few years, employers subject to the Act have highlighted the difficulties they have encountered in trying to maintain the representation of designated groups in their workforce when laying off employees. But they have also told us that their focus has shifted toward training and developing their existing workforce. Some employers believe that offering training and development opportunities to their employees is likely to become a cornerstone in increasing or maintaining the representation of designated groups in their organization.*

THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace so that no person is denied an employment opportunity as long as he or she has the ability to do the job. To achieve this objective, employers are required to identify and eliminate barriers to the employment of four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

A new *Employment Equity Act* came into force in October 1996, at which time a transition period began for employers subject to the *Act*. In that period, they have had to adjust to the requirements of the new *Act* and Regulations. One of the most significant changes is that this legislation gave the Canadian Human Rights Commission (CHRC) the authority to carry out on-site audits of Crown corporations and private-sector employers under federal jurisdiction to determine the extent to which they are complying with the *Act*. The auditing process, which began in the fall of 1997, will determine whether employers have met the requirements stipulated in the *Act* (sections 5, 9 to 15 and 17). In particular, the auditors will review the core obligations of employers for implementing employment equity (for some of these obligations, detailed regulations were developed). They are:

- to carry out a workforce survey in order to collect information on the number of members of designated groups in their workforce;
- to conduct a workforce analysis to identify underrepresentation of members of designated groups;
- to review their employment systems, policies and practices to identify employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines the steps to be taken to remove employment barriers and enact positive policies and practices. (The employment equity plan must both include a timetable for taking these steps, and establish short-term and long-term numerical goals for hiring and promoting members of designated groups to correct any underrepresentation.)

Under the *Act*, federally regulated employers in the private-sector and Crown corporations with 100 or more employees must also report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the *Act* of 1996 now allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

Another change in the Regulations requires that in 1998, employers report according to the new occupational classification and salary ranges (see schedule VI of the regulations) for reporting year 1997.

THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The new *Employment Equity Act* confirms that Human Resources Development Canada is responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. The new *Act* ensures that the FCP requirements, with regard to implementation of employment equity, will be equivalent to those of employers under the *Act*.

MERIT AWARDS

The Department recognizes the special efforts and achievements of organizations in implementing employment equity through the Merit Awards program. Employers covered by either the Federal Contractors Program or the *Employment Equity Act* compete for these awards. Please see p. 12 for the 1997 recipients.

THE 1997 ANNUAL REPORT

In June 1997, employers covered under the *Employment Equity Act* submitted their tenth annual report. For the first time in 1997, employers were required to include a narrative section to complement the statistical portion of their employment equity report. In this section, they were asked to describe the qualitative measures they had taken during the year to implement employment equity, the results they achieved and the consultations which took place with employees' representatives.

The information in the reports that employers submitted shows the employment situation of the four designated groups and the progress that they have made toward achieving an equitable

workforce during 1996. This Annual Report provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. The document consists of four chapters that present measures related to training and development of their workforce; economic and labour-market conditions; workforce and designated group profiles; and an assessment of employers' results. Again this year, the statistical consolidation of employers' reports is found in the appendix.

Readers who need more data about members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Human Resources Development Canada
Labour Standards and Workplace Equity
Data Development
Place du Portage, Phase II
165, rue Hôtel de Ville
9th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

Telephone: (819) 953-7499
Fax: (819) 997-5151

Readers can also reach Program staff through the Internet at the following address:

jeanpierre.ebacher@drhc-hrdc.gc.ca

The report will be available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis>

The report will be also available through a Bulletin Board System (BBS). The BBS can be reached at (819) 953-6616 (long distance charges apply). Log in as **weedis**.

Highlights

In the last decade, employers subject to the *Employment Equity Act* have implemented programs and policies aimed at ensuring that all their employees have equal opportunities in the workplace. This year, many employers indicated in the narrative section of their reports that hiring opportunities have been somewhat limited. For this reason, their programs have concentrated more on the training and development of their existing workforce. The planning of training and career development programs for employees usually involves identifying their strengths, talents and aspirations. Therefore, these programs can contribute to breaking down barriers for members of designated groups, and have the potential to improve their representation.

Again this year, the Merit Awards program has recognized the special efforts that companies have made to achieve a representative workforce. The program is open to employers covered under both the Federal Contractors Program and the *Employment Equity Act*. The efforts of this year's recipients have focused, among other things, on education and training. Among the 13 employers who received awards, two were employers covered under the Act: Canada Post and Rogers Broadcasting. Each received a Certificate of Merit.

The Canadian labour market has undergone major structural changes in the last decade. These changes include, for example, a shift toward service-producing industries and the need for more highly skilled workers. In addition, part-time work and the representation of women in the labour force have both increased. Finally, while employment grew steadily in Western Canada, it decreased in Eastern and Central Canada.

The introduction of new technologies has transformed how corporations deliver services and has allowed them to offer a broader range of these services. Unfortunately, the technologies have also meant widespread restructuring and staff reductions. Consequently, many employers have had difficulties maintaining or increasing the number of designated group members in their workforce.

In 1996, the number of employees (569,081) covered under the Act was lower than it was in 1987, the first year in which data were collected. During the same ten-year period, employment grew by 10% in Canada, stimulated partly by the creation of small businesses. It is likely that small businesses have also been emerged in federally-regulated industries. However, the Act applies solely to companies that have 100 or more

employees. Therefore, the data reflect only the changes in larger companies (often relating to downsizing).

Despite the decrease in the number of employees covered, the representation of members of all four designated groups in the workforce under the Act has increased steadily since 1987.

- Since 1987, the number of Aboriginal peoples and members of visible minorities has increased significantly in the workforce under the Act, so that their representation has almost doubled.
- In the last decade, the number of persons with disabilities in the workforce has also increased substantially, but most of the increase took place in a single year (1989).
- In the case of women, the increase was not as significant as it was for the other groups. However, by 1996, their representation in the workforce under the Act had almost reached the 1991 level (45.9%) of representation of women in the entire Canadian labour force.

In 1996, changes in the representation of designated groups in the workforce were similar to those observed in previous years, except for persons with disabilities.

- The representation of persons with disabilities in the workforce decreased in 1996. This decrease was generalized, with the representation of both men and women with disabilities decreasing in all four main sectors. The decrease also occurred in full-time and part-time work.
- On a more positive note, the representation of members of visible minorities and Aboriginal peoples increased at approximately the same rate in 1996. For members of visible minorities, a large part of the increase was accounted for by the fact that more members of this group were hired than were terminated in the workforce in that year.

Although the total number of employees covered under the Act decreased in 1996 compared to the previous year, the number of opportunities employers had to hire or promote members of designated groups increased for the third year in a row. In 1996, employers covered filled 105,597 positions, which was an increase of 3.1% from 1995.

- Women benefited the most from these new opportunities. The number of positions they filled grew more rapidly than did the number of jobs men filled in the workforce under the Act in 1996.
- The number of positions filled by Aboriginal peoples and persons with disabilities decreased in 1996, and this figure stayed almost the same for members of visible minorities. For these three groups, a significant decrease in the number of hirings of members of the groups was observed in that year.

When employers began reporting (in 1987), members of all four designated groups in the workforce were concentrated in a few occupational groups such as middle management and clerical occupations and, except for women, in skilled and semi-skilled work. Ten years later, some progress had been achieved regarding the occupational distribution of members of the groups.

- Large numbers of women had entered in upper management, forewomen positions and skilled worker occupations.

- The number of Aboriginal peoples had increased significantly among professionals.
- Members of visible minorities were much more present in other manual work and, to a lesser extent, in service work.

Some members of designated groups have also improved their situation between 1987 and 1996 with regard to full-time salaries.

- Women in the workforce under the Act earned 75.9% of what men earned in 1996, for full-time work. This percentage was significantly higher than it was in 1987 (70.7%).
- The salary gap between women with disabilities and all women employed full-time in the workforce narrowed slightly during the ten-year period.

Unfortunately, the progress was not widespread.

- On average, men with disabilities continued to earn almost the same salary as all men in the workforce for full-time work. The salary gap between visible minority women and all women in the workforce stayed almost the same during the period. Worth noting is the fact that the distribution of visible minority women across salary ranges for full-time work was very similar to the distribution of all women in the workforce in 1996.
- For Aboriginal peoples (both men and women) and visible minority men, the salary gap between them and other employees of the same sex in the workforce widened between 1987 and 1996.

The assessment of employers' results indicates that, generally speaking, the representation of designated group members in the workforce under the Act is still far from that of the same groups in the Canadian labour force and that segregation of these groups is still present in the workplace. The results also indicate that significant progress could still be achieved by a larger number of employers from year to year.

- Again this year, very few employers received the highest score for the employment situation of the groups (Ranking I). In fact, most of them

received the lowest score. The best result was obtained for members of visible minorities; 93 of the 321 employers ranked received the highest score.

As for progress achieved in 1996 (Ranking II), for women and members of visible minorities, more employers received a high or medium score than a low score.

- As many as 112 of the 320 employers evaluated for Ranking II received the highest possible score on progress for women, and 74 for members of visible minorities.

In comparison with the previous year, more employers received an "A" for Ranking I in 1996 for women and members of visible minorities. As for Ranking II, the number of companies with an "A" in 1996 increased for Aboriginal peoples and members of visible minorities.

1. Equity and Professional Development: Meeting the Challenges of a Changing Workplace

This year, for the first time, the **Employment Equity Act** requires employers to include a new section in their annual employment equity report. This section (the “narrative report”) complements the statistical portion of the report and describes the qualitative measures that they have taken to implement employment equity, the results they have achieved, and the consultations they have held with employees’ representatives. The narrative reports provide a glimpse of the employers’ operating environment, an overview of the strategic measures taken to implement employment equity and some indication of how well those measures have worked.

This year, many employers have indicated in their narrative reports that, for a variety of reasons, hiring opportunities have been somewhat limited. As a result, in many cases their focus has shifted more towards the training and development of the existing workforce. Many employers are going through profound changes in how they operate. They are streamlining, adopting new technologies and finding new ways of doing business and they are trying to offer their employees the means to adapt to these changes. In the following chapter, using the information that employers have provided, we look at the ways in which they are developing the skills and abilities of their employees to help them respond to the realities of the changing workplace.

Technological advances and increasing competition are very much a part of today’s business environment. This means that companies need to be up-to-date and be able to quickly change their services or the way they deliver those services to meet demand. Now, more than ever, they need a highly skilled, flexible and motivated workforce. Accordingly, employees will have to continuously upgrade their skills to cope with change in the years to come. Their willingness and ability to acquire new skills will be critical. Cross-training, skills upgrading and opportunities for lateral transfers help employees stay “marketable” and help employers to remain competitive through the development of a flexible, competent and motivated workforce.

CREATING A LEARNING ENVIRONMENT

In the last few years, the idea that investing in human resources is one of the keys to the country’s future economic success has been widely discussed in Canada. It is in the best interest of everyone to create a culture of lifelong learning. Employers have a role to play in developing this culture by encouraging programs of continuing

education and professional development in the workplace. Such programs have traditionally focused on a relatively small number of more senior employees. However, making training and development opportunities available to all employees is essential to both keeping companies flexible and competitive, and helping them to improve the representation of designated group members at all levels and in all occupational groups.

“Employers have an obligation to provide opportunity for self-improvement to their employees, and employees have to take charge of managing their own careers. The skills, knowledge, and experience essential for success will change throughout an individual’s career, which makes continuous learning a basic foundation of the new workplace.”

United Parcel Service Canada Ltd.

“Continuous learning supports the goals of employment equity by providing all employees with greater access to learning opportunities which are provided in formats that are geared to different learning styles.”

Canadian Imperial Bank of Commerce

Evolving technology and flattened hierarchical structures in many companies are changing the type of jobs which are available. It is often the lower skilled jobs that are disappearing, and many people in these jobs may not have the skills to compete for positions in other areas. Some employers are dealing with this situation by targeting for upgrading employees with limited skills. While this type of measure is not specifically aimed at designated groups, it often has a very beneficial effect on them. Both the **New Brunswick Telephone Co. Ltd.** and the **International Development Research Centre** have indicated that they have targeted clerical workers, a female dominated occupational group, for training to increase their mobility and marketability as employees.

Designated group members benefit greatly from the programs that employers are implementing to develop the potential of their existing workforce even though many of these programs are aimed at all employees rather than at any particular group. For example, any program or policy – the goal of which is to identify the strengths, talents and aspirations of all employees – has the potential to break down barriers for designated group members. One policy of this type, mentioned by several employers, was aimed at promoting the practice of filling job openings from within the company whenever possible. Many employers listed programs whereby all job openings are posted internally, and all internal candidates are guaranteed an interview. **TransCanada Pipelines Limited** offers résumé and interviewing advice to internal candidates. Measures such as these offer encouragement to all employees to upgrade their skills and to expand their career possibilities. They also allow employers to tap resources that they may not have known existed within their company.

"This broadens the opportunities to compete on a level playing field for candidates who might otherwise be marginalized."

N. Yanke Transfer Ltd.

TRAINING

Offering training programs for employees helps them to become more valuable to the company

and provides them with new career possibilities. Most employers offer some type of training to their staff, but some are making a particular effort to encourage employees to add to their skills base. Some employers make basic skills training accessible to all employees so that they will have the opportunity to upgrade their skills and move into other areas of the company. The **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** for example, offers on-site high school accreditation to encourage employees to obtain secondary school diplomas, and several employers have indicated that they offer second language training. Some training leads to licensing or certification. For example, at **Zircatec Precision Industries Inc.**, employees can participate in apprenticeship programs for trades designations. **Rogers Broadcasting Limited** makes a considerable investment in training its workforce through a two-year program involving training, mentoring and job-shadowing. The program is designed to prepare employees to move into positions as radio program directors. The key factor is that such developmental training be made available to all employees.

Many employers offer a wide variety of on-site training to their employees, and many also reimburse tuition for after-hours courses that relate to the employees current or prospective position. This type of support removes financial constraints for those who might otherwise be unable to afford a university or college education. At **Newtel Communications Inc.**, for example, an educational assistance program is open to all employees wishing to pursue part-time studies. Some employers have indicated that they may provide employees experiencing financial difficulties with money for tuition and books at the beginning of the training program rather than waiting to reimburse them after they have successfully completed the course. This approach ensures that all employees — designated groups included — will have access to high-quality training and development opportunities, and that they will have the chance to keep their skills up to date and marketable.

"Sprint Canada offers reimbursement for external training, as training outside the organization is recognized as supporting individual achievement and corporate goals."

Sprint Canada Inc.

"Yes, we have been successful at encouraging members of designated groups to participate in our programs. An important issue is ensuring that everyone is aware of the programs and the programs are available to everyone."

Camvec Corporation

"Cancom encourages employees to continue their job and professional development through available educational opportunities. Educational programs increase the value of the employee to themselves and to the company."

Canadian Satellite Communications Inc.

DEVELOPMENTAL ASSIGNMENTS

Temporary and acting assignments are one of the ways that employers can encourage employees to broaden their skills. They allow employees to try a new job, to learn more about how the company works, and to better understand how new skills can increase their career prospects within the company. In some companies, these assignments are very much regarded as training opportunities.

Lufthansa German Airlines has developed a formalized cross-training program. Their goal is to have at least 10% of employees taking part in modules ranging from familiarization sessions that involve one to three days in a new function, to three-to-six-month assignments that offer complete job training and allow employees to function in a different field or department. Some employers treat temporary and acting assignments as staffing actions. However, they may waive some of the normal job requirements so that employees can gain experiences in positions and departments that are new to them. This has been the policy at **Edmonton Regional Airports Authority**, where some of the employees who have taken advantage of this opportunity have changed their career path as a result.

"In addition, NetStar encourages the movement of employees between companies and promotions or lateral moves to gain additional or advanced skills and work experience are commonplace."

The Sports Network

MENTORING AND NETWORKING

Some employers are using mentoring and networking to encourage employee development and to support employees as they move into new roles. These approaches benefit all employees, but may have particular value in supporting them in non-traditional occupations. Employers have started various types of programs in this area. These range from organizing events that facilitate networking among employees, to formal programs which involve assigning an experienced employee as a "buddy" to new employees or employees moving into new areas. A key purpose of these programs is to reduce turnover among employees whose lack of experience might make new employment situations frustrating. The **Hongkong Bank of Canada**, for example, has established a mentoring program tied to their campus recruiting efforts. The Bank realized that because this group of employees was new both to the workforce and to Banking, they would need special attention.

"In terms of employee morale, motivation and turnover, it is hoped that the mentoring program will contribute to the Corporation's effort to develop more knowledgeable employees with broader perspectives who are positively motivated to develop the skills, knowledge and behaviours essential to achieving the Corporation's business strategies."

Export Development Corporation

"[one-on-one coaching] allows newly licensed but essentially untrained [truck drivers] to gain the skill required to drive solo. Women in particular benefit from this program, which facilitates their entry into this non traditional career path."

N. Yanke Transfer Ltd.

"In June 1997, the Bank began a Women in Management pilot project in Toronto. The purpose of this network is to encourage women at all levels of management to meet and discuss key issues regarding the successes and challenges they face in their careers as bankers."

Hongkong Bank of Canada

CAREER PLANNING

Many employers indicated in their narrative reports that they have a system of annual employee evaluations which is linked to career planning or counselling on an individual basis. This system takes into account the long-term goals — both for the company and the employee — in developing a training strategy for each staff member. Programs of this type, which deal individually with each employee at all levels, ensure that the career development needs of the members of designated groups do get taken into account. In the case of **Sprint Canada Inc.**, the company uses an electronic career planning program to provide employees with the tools and information they need to help them with skills development and career planning.

“Services Actions Carrières, a career orientation program which focuses on the development of the strengths of each individual, was launched this year. This program offers a proactive approach which encourages participants to realize their full potential as a company asset and as a person.”

Québec Téléphone

OTHER MEASURES

Computer skills are becoming necessary in an ever-increasing number of occupations. To ensure that employees have the opportunity to develop these skills and keep them up to date, several employers have adopted a computer-purchase plan. This plan helps employees who might not otherwise be able to afford to buy a computer to acquire computer-related skills. Where this type of program is available to all employees, it can increase the career possibilities for those who might otherwise not have considered working with computers. **N. Yanke Transfer Ltd.** for example, makes this program available to drivers as well as to office employees, which gives drivers who may wish to move into office work the chance to acquire the necessary skills.

COMMUNICATING WITH EMPLOYEES

In identifying which of the measures mentioned above would be most beneficial to their

workforce, several employers indicated that it is useful to first find out what it is that employees hope to gain from their employment experience. A number of employers said that they had conducted surveys to solicit opinions and suggestions from employees regarding their workplace environment. For example, at **Lufthansa German Airlines**, a survey identified “the opportunity to learn and to develop” and “having interesting work to do” as being important considerations, among others, for staff members. The company was then able to tailor new programs to deal specifically with issues identified by employees. Other employers have used mechanisms such as focus groups, town hall meetings, and one-on-one interviews to gain some insight into how employees perceive their career opportunities and the environment in which they work. This is a vital first step to ensuring that the needs and aspirations of employees are taken into consideration.

Feedback from staff — those who benefit directly from training and development — can also be very valuable to employers. The **Hongkong Bank of Canada** recently surveyed new employees who had gone through their pilot mentoring program. According to the survey, most felt that their mentor had been helpful in providing feedback on performance goals and in identifying information resources. This type of information helps employers to ensure that programs such as these really do provide the support that employees need. Some employers survey their employees every few years to keep up to date on how their staff perceives the workplace.

CONCLUSION

Obviously, an employer will benefit from a more highly skilled workforce, but there may be other advantages as well. Employers who invest in their employees reap rewards in terms of increased motivation and job satisfaction, which translates into a more productive workforce and may also lower turnover rates. A few employers have even indicated that the reputation they have gained within their industry as a result of such programs has made them an employer of choice and has made it easier to recruit staff.

"The existence of these type of programs has a positive impact on employee attitudes towards acquiring new skills as well as a positive effect on morale, motivation and turnover. Employees feel that the company is making a commitment to them when it offers training programs."

Camvec Corporation

"We have found that by providing an environment that is supportive of mentoring, networking and career development, we have been effective in retaining our employees. These programs also foster improved inter-departmental communication and have strengthened internal relationships within the organization."

YTV Canada Inc.

1997 EMPLOYMENT EQUITY AWARD WINNERS

The Department recognizes the special efforts and achievements of companies in relation to employment equity by sponsoring two types of awards each year: the Vision Awards of Excellence and the Certificates of Merit.

VISION AWARDS

The four employers who received the 1997 Vision Awards are:

The University of British Columbia

for achieving an equitable representation of members of designated groups and for establishing an Equity Enhancement Fund to support departments in attaining their goals.

Carrier Canada Limited

for integrating employment equity into its business plan, which facilitated the implementation of positive policies and practices for recruitment and career development.

General Motors of Canada Limited and CAW-Canada

for negotiating human rights and employment equity provisions into collective agreements and for various programs put in place across Canada.

Microsoft Canada Co.

for maintaining a work environment of equal opportunity that encourages training and career development for all employees, with particular focus on designated group members.

CERTIFICATES OF MERIT

Nine employers received Certificates of Merit. These Certificates were awarded to recognize their special and continuing efforts toward attaining a representative workforce. In 1996, recipients' efforts focused on education and awareness training, outreach recruitment, promoting diversity and fair employment systems. The recipients are:

Andersen Consulting
Canada Post Corporation
Diesel Division, General Motors of Canada Limited
Husky Oil Ltd.
ORTECH Corporation
Rogers Broadcasting
Sun Life Assurance Company of Canada
The National Life Assurance Company of Canada
University of Windsor

2. The Economic Environment and Business Climate

Trends in the economy in general and in the different industrial sectors are likely to affect the business activity of companies operating in industries (Banking, Transportation and Communications) that fall under the Act. In the following chapter, a brief overview of the economic and labour market activity in Canada and a synopsis of major trends in industries under federal jurisdiction will be presented.

ECONOMIC ACTIVITY IN 1996

- Economic expansion slowed in Canada during 1996. The growth rate was 1.5% compared to 2.3% the previous year.
- Exports continued to grow (4.5%), but only one third as quickly as they did in 1995. Nevertheless, exports were still the main source of growth in Canada's gross domestic product.
- Personal disposable income increased by 1.0% in 1996, while expenditures on goods and services grew more rapidly (2.4 %) being stimulated by low interest rates. As a consequence, the personal savings rate decreased again and was at the lowest level observed in the last 30 years.
- Economic growth was concentrated in three industries in 1996: business services, communications and wholesale trade. This pattern might be the result of companies adjusting to new technologies and focusing on the development of foreign markets.
- The growth in the number of self-employed workers has greatly surpassed the overall growth in employment. It increased by 6.1% between 1995 and 1996 while the overall growth was only 1.3%.
- As in 1995, service industries led the way in terms of employment growth (1.5%). Among these industries, growth was mostly concentrated in trade and business and personal services. The number of employees also grew in Transportation (although not as significantly as in the sectors mentioned above), while for the fifth consecutive year, this number declined in the Canadian Banking sector.
- Employment grew in Western Canada, but either decreased or stayed almost unchanged in every province east of Ontario. The most important increases were observed in Alberta (2.9%) and British Columbia (2.5%), while the largest part of the increase, in absolute terms, occurred in Ontario, with 80,000 more people working in that province.

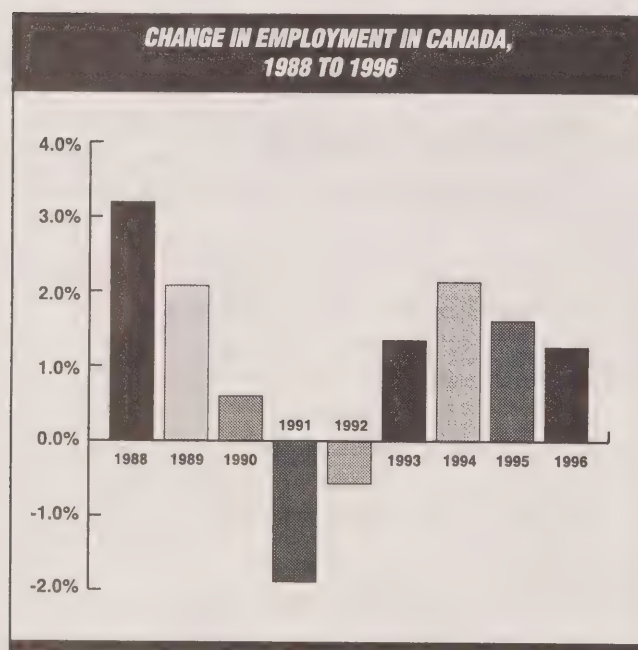
THE LABOUR MARKET IN 1996

- Employment grew by 1.3% (or 170,000 newly employed people) in Canada in 1996 – a little more slowly than in 1995.
- Growth in employment in 1996 was slightly higher for women (1.4%) than for men (1.1%). From 1995 to 1996, part-time employment increased by 3.2%, and full-time by only 0.8%.
- The unemployment rate started to rise again in 1996 after decreasing significantly in 1995. It reached 9.7% in December 1996, as compared to 9.4% in December of the preceding year. The increase in participation in the labour market was the main factor in the increase in the unemployment rate.

EVOLUTION OF THE LABOUR MARKET IN THE LAST TEN YEARS (1987-1996)

Between 1987 and 1996, employment grew by 10% in Canada. The rate of growth in employment was more rapid at the end of the 1980s, but increases were noted every year except for 1991 and 1992, when Canada went through a recession.

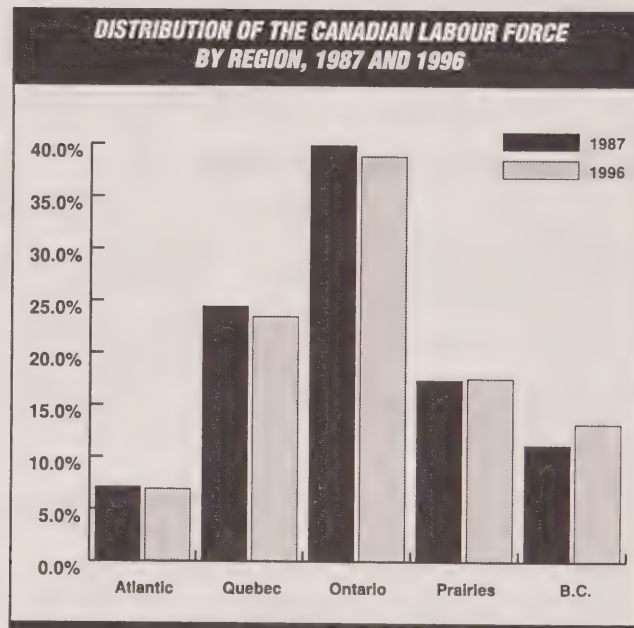
The employment growth of women in the Canadian labour market has been more noticeable than that of men during most of the decade, with the only exceptions being 1993 and 1994. Consequently, the share of women in total employment has grown over the period, to reach 45.3% in 1996.



Since 1987, part-time work has been growing more rapidly than full-time work in Canada almost every year. As a consequence, the share of part-time jobs in all types of jobs increased noticeably, particularly after 1990. In 1996, almost 19% of jobs were part-time.

Reflecting a long-term trend, the service industries have grown steadily in the last ten years. The only pause in growth in this sector occurred in 1991, when a relatively small decline was observed. However, in the recovery years of 1994 and 1995, the employment growth in goods-producing industries surpassed that of the service sector.

A general characteristic observed in the labour market in the last ten years was the increased demand for more highly skilled workers. The unemployment rate of those with the highest level of schooling has consistently been lower than that of the entire Canadian labour force in the last decade. Also, at a time when large companies have been looking at ways to reduce their payrolls and overhead, the number of self-employed workers has increased. They now account for 16.6% of all employees in Canada. Ten years ago, the figure was only 14.1%.



Finally, an examination of the labour force by region shows that Western Canada experienced a significant and steady increase in the number of people employed between 1987 and 1996. For instance, employment grew by 30% in British Columbia and by 19% in Alberta during the ten-year period. Prince Edward Island and New Brunswick also experienced significant increases. Part of the increases may be explained by large infrastructure projects in the last few years. Quebec and Ontario had growth ranging from 6% to 7% over the period, which was below the average growth in Canada. The concentration of employment in Central Canada declined because of lower rates of growth. The proportion went from 64.3% to 62.3% between 1987 and 1996, while it increased from 20.8% to 23.5% in Alberta and British Columbia. During the same period, the proportion decreased in the Atlantic provinces.

OVERVIEW OF INDUSTRIES COVERED UNDER THE ACT

Banking

Restructuring is still on-going in banks in Canada as technological progress continues to offer new ways of delivering services. For example, all banking transaction services will be available through the Internet in 1997. Last year, large Canadian banks like Scotia Bank, CIBC and the Royal Bank concluded agreements with IBM to develop the Internet-based system. In the last ten years, legislative changes and market forces have also contributed to the expansion of bank activities into the trust, mutual fund, retail brokerage and insurance businesses.

Communications

In telecommunications, because of new technologies, the range of services has also broadened. In 1996, the CRTC licensed cable companies to provide wireless services (Multipoint Distribution System – or MDS) for telephone lines, television signals and Internet connections in at least three provinces. At the same time, Bell Canada was to provide (on a trial basis) cable distribution services in Ontario and Quebec late in 1996. Eventually, services will extend to providing access to the Internet and bulletin boards.

Last year, discussions were under way for Videotron to acquire control of CFCF Inc. and its two Montreal TV stations, CFCF-TV and TQS. Another cable company, Rogers Communications Inc., sold cable systems to Cogeco in 1996. In the public sphere, the Canadian Broadcasting Corporation lost a total of 2,400 employees in fiscal year 1996-97. These employees were either laid off or voluntarily left the corporation. An additional 800 jobs are to be cut by the end of fiscal year 1997-98.

In the telecommunication carriers industry, Bell Canada reduced its personnel by more than 6,000 people. Among them, 1,500 employees were transferred to Expertech in March 1996. This company is responsible for installing and repairing single-line business and residential inside wire. Bell also concluded a deal with IBM to outsource

some activities. The Maritime Telegraph and Telephone Co. also went through restructuring and planned to lay off employees in 1996 and 1997.

Finally, in postal and courier services, Canada Post announced that it was withdrawing from the delivery of advertising mail. At the time of writing this report, Canada Post had dismissed almost 10,000 casual employees, but a significant number were re-hired by companies which subsequently undertook this activity.

Transportation

In Transportation, the railway industry again led the way in restructuring in 1996, with Canadian National confirming that it would cut 1,000 jobs in each of the following four years, starting with 1,500 in 1996.

In the air industry, 1996 was a year of negotiation. Air Canada reached an agreement in December with the Canadian Auto Workers union representing more than 3,500 customer agents. Air Canada's regional carriers (Air B.C., Air Ontario, Air Nova and Air Alliance) were still negotiating with their pilots at the end of the year. At Canadian International, workers have agreed to a salary cut as part of the restructuring plan (cuts range from none for some groups of employees to a maximum of 10% for others).

The public passenger system came to a stop in the Ottawa region in November-December for a 23-day strike. The 1,700 OC Transpo workers returned to work after an agreement was reached on salary increases for 1998 and 1999.

Others

The Canadian Press, a national news agency, almost ceased activities in 1996 after newspaper groups (Southam being the largest) said they would withdraw from the service in June. The decision was reversed in August, but the agency was to go through an in-depth review of activities.

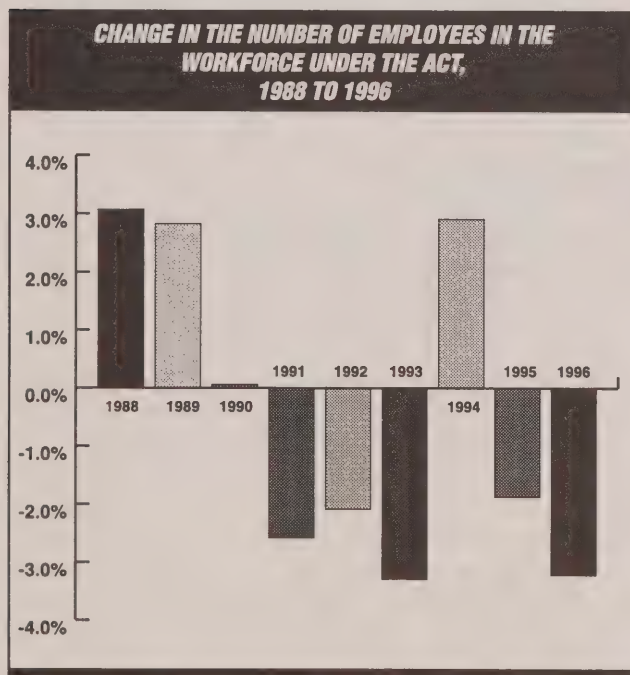
3. Analysis of Employers' Reports

3.1 The Workforce Under the Act¹

Fewer employees were covered under the Act in 1996 than in 1987. During this period, the workforce not only decreased but went through significant changes. For instance, the proportion of all employees in the workforce in more highly skilled work has increased, but so has the proportion of them working part-time. In 1996, the reduction in the number of employees covered observed in previous years continued. This decrease resulted mainly from the increase in the number of terminations, which was higher than the increase in the number of hirings. Although employers covered under the Act hired more than 55,000 employees in 1996, the net result was a loss of 12,000 jobs. The next sections, which present the employment situation of each designated group, will show how they have been affected differently by this decline.

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1995 AND 1996						
SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1995	1996	1987	1995	1996
Communications	90	92	87	179,247	199,641	188,020
Banking	23	18	18	169,632	172,734	172,329
Transportation	208	180	171	203,207	154,907	147,217
Other Sectors	52	57	54	43,331	60,765	61,515
ALL SECTORS	373	347	330	595,417	588,047	569,081

CHANGES IN THE LAST TEN YEARS (1987-1996)



Since 1987, the number of employers covered under the Act decreased significantly, while the total workforce decreased by 4.4%. The total number of employees covered under the Act grew from 1987 to 1990, peaking at more than 631,000 before declining steadily since then (with the exception of 1994). The total of 569,081 employees in 1996 is the lowest observed since data have been collected under the Act.

Between 1987 and 1996, most of the decline in the number of employers and in the number of employees covered occurred in Transportation. As a result, the rank of Transportation dropped to third in terms of the number of employees in the workforce under the Act. Over the ten-year period, Communications became the sector employing the largest number of people, and Banking took second place. If we look at all employees in these sectors – not only those covered under the Act –

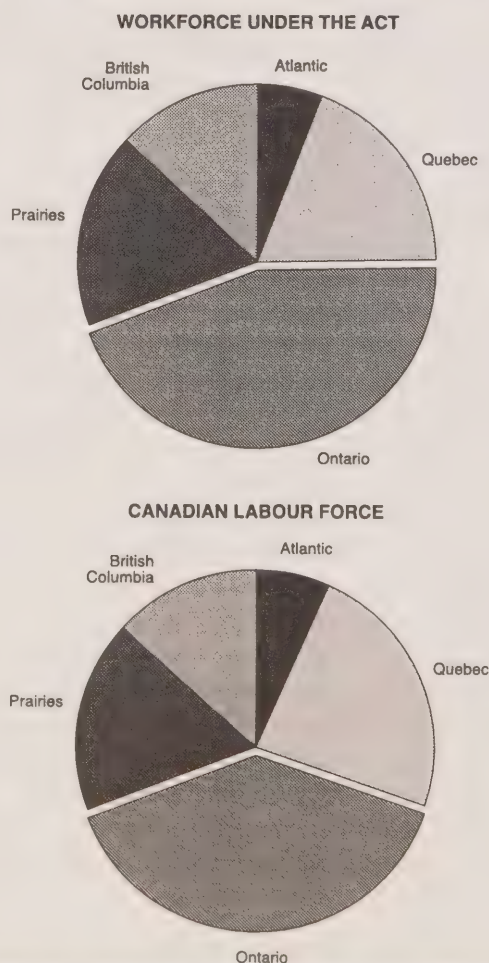
¹ In this report, the terms "workforce under the Act" or "workforce" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The term "Canadian labour force" refers to all people who worked in Canada in a given period of time.

Communications and Banking also employed more people in 1996 than they did in 1987, while the number of people employed in Transportation decreased noticeably during the same period.

A general trend in the Canadian labour market was the increase in part-time work in the last ten years. The increase was even more pronounced in the workforce under the Act. In 1987, 9.5% of the workforce worked part-time, which was lower than in the Canadian labour market (16.7%). By 1996, the share of part-time work had jumped to 14.3% in the workforce and had risen to 18.9% in the Canadian labour market.

As a consequence of downsizing or reclassification, many supervisor and foremen/women jobs disappeared in the workforce under the Act between 1987 and 1996. In the meantime, the share of middle managers increased significantly.

DISTRIBUTION OF THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND THE CANADIAN LABOUR FORCE BY REGION, 1996



Other occupational groups in which the number of employees declined were semi-skilled and other manual workers. On the other hand, the number of professionals increased relative to the entire workforce under the Act. This reflects the general trend of an increased demand for more highly skilled workers in the Canadian labour market.

Over the ten-year period between 1987 and 1996, the regional distribution of the workforce under the Act across Canada has evolved in the same pattern as has the distribution of the Canadian labour force. For instance, employees working in Western Canada increased their share in the workforce under the Act while those in the Atlantic provinces decreased theirs. However, one notable difference is that in Ontario, the proportion of the workforce has grown almost steadily since 1992. Accordingly, Ontario's share of the workforce under the Act was larger in 1996 than it was in 1987. During the same period, however, the share of the Canadian labour force working in Ontario decreased, as it did in Quebec.

As is true for provinces, the number of employees covered under the Act has also increased in Census Metropolitan Areas in Western Canada in the last ten years. More specifically, Calgary and Edmonton, followed by Toronto, experienced the largest increases. Conversely, the number of employees covered by the Act working in Montreal, Regina and Winnipeg decreased by approximately 20% during the same period.

SITUATION IN 1996

The number of employers covered under the Act decreased again in 1996, relatively to the previous year. In 1995, 347 employers were in our database, and 330 in 1996. The number of employers subject to the Act was larger than 330 in 1996 but some were not counted in the total because they were either part of a consolidated report (four companies were in that situation) or, for various reasons, we had not received their report at the time the database was closed (seven companies). The total number of employees covered in 1996 was 569,081, which represents a decrease of 3.2% from 1995.

Last year, the largest decrease in the number of employees occurred in Communications, followed by Transportation. The workforce stayed almost

unchanged in Banks and increased by 1.2% in the Other sectors. In Communications, most of the decrease in the number of employees came from the telecommunication carrier companies (Bell Canada and BC Telecom in particular). A significant part of the difference is also explained by the fact that a large employer was not included in the database because its report came in too late. In Transportation, most of the decline in the number of employees was the result of companies who either closed their doors or were no longer required to report. The rest of the decrease was explained by major layoffs in the rail industry. Finally, in the Other sectors, the increase was mainly due to the arrival of Expertech, the company created to compete with Bell in the area of installation and repair services.

The largest part of the 3.2% decrease in the number of employees in the workforce under the Act occurred in full-time work. This was true for Communications and for Transportation. It also affected more men than women.

Alberta and the Northwest Territories were the only regions in which the number of employees covered under the Act increased significantly in 1996, compared to the previous year. Cargill increased its activities last year in Alberta, and CP Rail moved its headquarters from Montreal to Calgary. A number of companies who, for the first time, employed more than 100 people in Alberta also started to report employees for this province. In the Northwest Territories, Bradley Air Services acquired First Air, which resulted in a significant increase in staff. The largest decreases in the number of employees covered were observed in the Atlantic provinces of Newfoundland and Nova Scotia. In the first case, the decrease related to the closure of Newfoundland Dockyard in St. John's. In Nova Scotia, the drop in the number of employees was mainly explained by the fact that Maritime Telegraph and Telephone was not included in the database because it submitted its report too late.

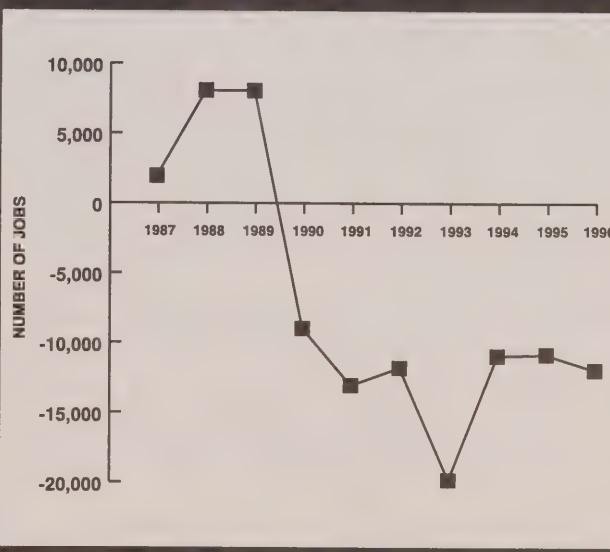
As for Census Metropolitan Areas (CMAs), the number of employees covered under the Act increased in Calgary and Regina. Calgary benefited from the transfer of employees at CP Rail and from the expansion of Shaw Communications.

A total of five companies also started reporting for the Calgary CMA in 1996. In Regina, a single employer, CIBC, which created a Telephone Banking Centre in this CMA last year, accounted for a large part of the increase.

The number of opportunities (i.e., through hirings and promotions) for members of the four designated groups continued to increase in 1996. Hirings and promotions totalled more than 105,000 in the workforce under the Act, having increased in the last three years. The share of promotions in all recruitment increased last year after having declined in 1995. This increase reflected the more general trend observed in previous years: that of employers increasingly using promotions to fill job vacancies rather than hiring from outside.

Although the number of hirings carried out by employers subject to the Act increased by 2.1% between 1995 and 1996, the number of terminations increased more rapidly.

CHANGE IN THE NUMBER OF JOBS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AS A RESULT OF HIRINGS AND TERMINATIONS, 1987 TO 1996



Therefore, the net effect of hirings and terminations in the workforce was again negative in 1996. Almost 12,000 jobs were lost, which caused employment to decline by 2.1%, compared to 1.8% in 1995. Again in 1996, all jobs lost were full-time jobs (full-time employment declined by 3.0%), and they were concentrated in Communi-

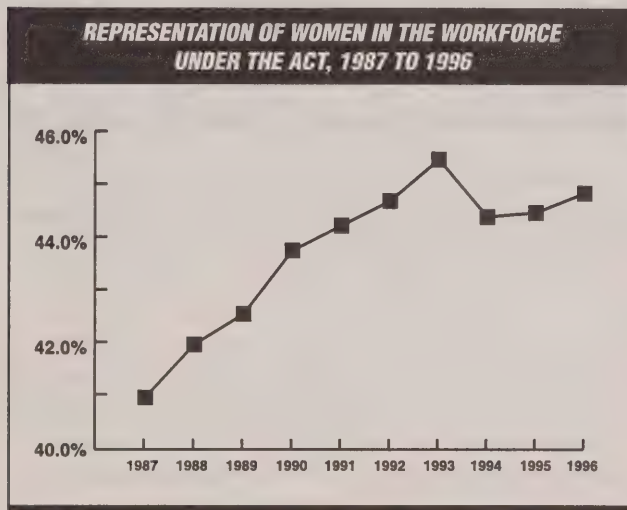
cations and Transportation. In the Other sectors, more hirings than terminations occurred, mainly because of the arrival of Expertech, which hired more than 1,600 employees. More part-time employees were hired than terminated in all sectors except Banking.

Among provinces, the decline in employment was the highest in Quebec and Newfoundland. In Quebec, most of the jobs lost were in Transportation and Communications. In Newfoundland, they were concentrated in Transportation. A few provinces experienced employment growth in 1996, but it was significant only in Alberta.

3.2 Women

By 1996, the representation of women in the workforce under the Act had almost caught up with the representation of this group in the Canadian labour force in 1991 (45.9%). Women's employment declined less rapidly than that of men in 1996, and their representation continued to increase. During the ten-year period between 1987 and 1996, women managed to enter non-traditional jobs such as upper-management and manual work, and their overrepresentation in clerical work decreased. Overall, the proportion of women working full-time decreased. In 1996, women earned 75.9% of what men earned for full-time work in the workforce under the Act. Progress was noted in this area (the percentage was 70.7% in 1987), but was not that significant given the fact that it occurred over a ten-year period.

REPRESENTATION



Women represented 44.83% of the workforce under the Act (or 255,101 employees) in 1996. Since 1987, their representation has grown at a higher pace in the workforce (3.89 percentage points) than it has in the Canadian labour market (2.3 percentage points). Between 1995 and 1996, more men than women left the workforce. Accordingly, women's representation continued to increase.

The representation of women has increased among full-time workers since 1987, but not as rapidly as their representation among temporary workers has. Fewer women are now working full-time than was the case in 1987, which is also true for the workforce as a whole. This proportion went from

81.8% in 1987 to 76.4% in 1996. The decrease was more significant than that observed for the entire workforce.

The distribution of women across the four main industrial sectors has not changed as much since 1987 as has the distribution of all employees among each of the four sectors. Banks are still the largest employer of women in the workforce under the Act. Approximately 50% of women were employed in the Banking sector in 1996. Communications employed the second largest number of women in 1987 and in 1996, followed by Transportation and, far behind, the Other sectors.

In terms of representation, women have traditionally been highly represented among the bank employees (74.76% were women in 1996). Their representation has however been declining in this sector since 1993, which has translated to fewer women working full-time in banks. Among the other sectors, women made the most significant progress in representation in Transportation between 1987 and 1996. Their representation continued to increase in 1996, reaching 21.81%. Women maintained their representation in Communications at 40% or more of all employees over the ten-year period.

The distribution of women by province did not change as much as did that of men in the last ten years. For instance, women's concentration in Ontario (45.2% in 1996) changed little between

1987 and 1996. However, it increased significantly for men. In a few provinces, the trend observed for women was the opposite of that observed for men. Their concentration decreased in British Columbia, while men's concentration increased. Women were more concentrated in the Atlantic provinces of New Brunswick and Newfoundland at the end of the decade, while men were less concentrated.

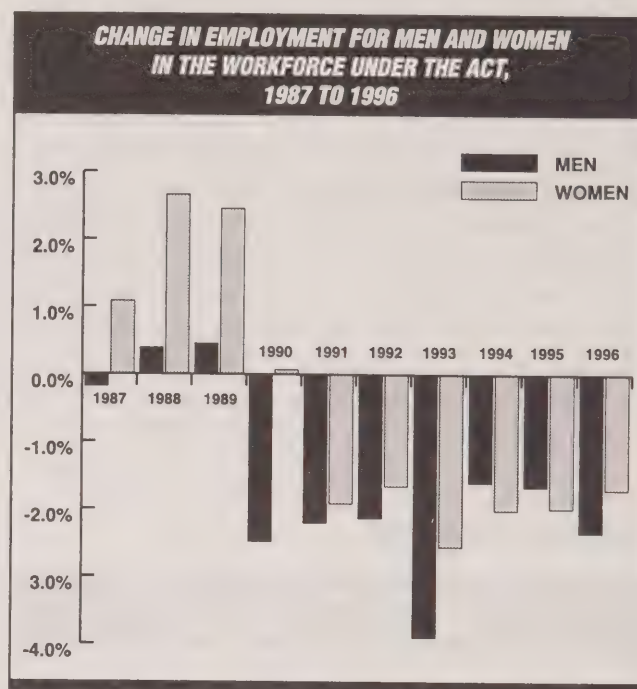
Since 1987, the proportion of women hired in the workforce under the Act has declined. It was 42.67% in 1987 and reached a high of 46.18% in 1990. However, by 1996, women represented only 39.78% of all people hired in the workforce. Women's share of hirings has been lower than their representation since 1991. During the same period, women's share of terminations decreased, dropping below the 40% mark. Women increased their share of hirings only in the Transportation sector in 1996, both in full-time and part-time work. This share was 25.77%, while women represented 21.81% of the workforce under the Act in Transportation in 1996.

In 1996, 56% of all jobs filled by women resulted from promotions within companies. This percentage has grown steadily for women in the 1990s. In comparison, in 1996, only 39.73% of men filling jobs were promoted from within.

Changes in employment opportunities for women in 1996

The net result of hirings and terminations meant that 4,426 fewer women worked in industries covered under the Act in 1996. The number of full-time jobs occupied by women declined by 5,321, but this number was partly offset by 647 part-time and 248 temporary new jobs. Considerably fewer women lost jobs in full-time work than they did in 1995 (18.7% fewer). The net effect of hirings and terminations was negative in Banking and Communications, but positive in Transportation and the Other sectors.

The results of hirings and terminations caused women's employment to decline by 1.71% in 1996. This percentage was lower than that observed for men (-2.35%). In this sense, it followed



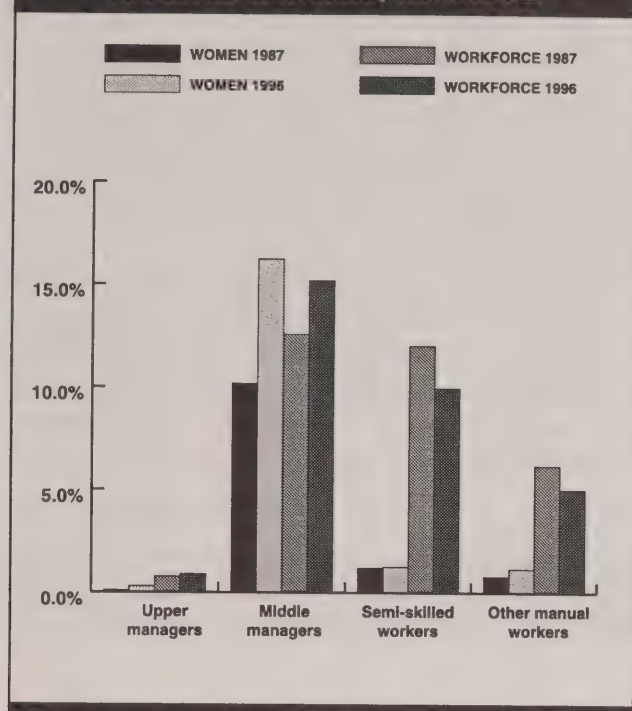
the trend that was evident from 1987 to 1993. During this period, women's employment has either grown or decreased more slowly than has men's employment.

The most significant difference in changes in employment by sector between men and women occurred in Transportation. In that sector, employment grew for women (1.85%), while it declined significantly for men (-3.35%). The growth in Transportation was particularly significant in New Brunswick, Prince Edward Island, Alberta and the Northwest Territories. The employment growth of women in full-time work in Transportation was limited to 0.14% in 1996. In that year, employment declined in Banking for women (-2.35%), while it grew for men (0.59%).

OCCUPATIONAL PROFILE

Between 1987 and 1996, the proportion of women decreased in the supervisor occupational group, just as it did in the entire workforce under the Act. However, it increased more rapidly in management occupations in the same period. The proportion of women among clerical workers decreased more rapidly than it did in the workforce. However, it increased among semi-skilled and other manual workers, while the proportion of the

PROPORTION OF THE WORKFORCE AND WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS, 1987 AND 1996



workforce decreased in these two occupational groups.

Women made a breakthrough among upper and middle management positions in all sectors during the ten-year period. For instance, they represented 14.86% and 47.90% of upper and middle managers respectively in 1996, compared to 4.75% and 33.14% in 1987. Changes were also notable and positive in the case of forewomen, skilled and other manual workers. Interestingly enough, most of the jobs women entered in these occupational groups were full-time.

In Communications and the Other sectors, the representation of women has also increased significantly over the decade in the foremen/women group. In Transportation, the most significant increase in the representation of women occurred in skilled and other manual workers groups.

Between 1995 and 1996, the most important increase in women's representation, proportion-

ately, again took place in the other manual workers and in the forewomen and upper-level managers categories.

Employment opportunities by occupational group in 1996

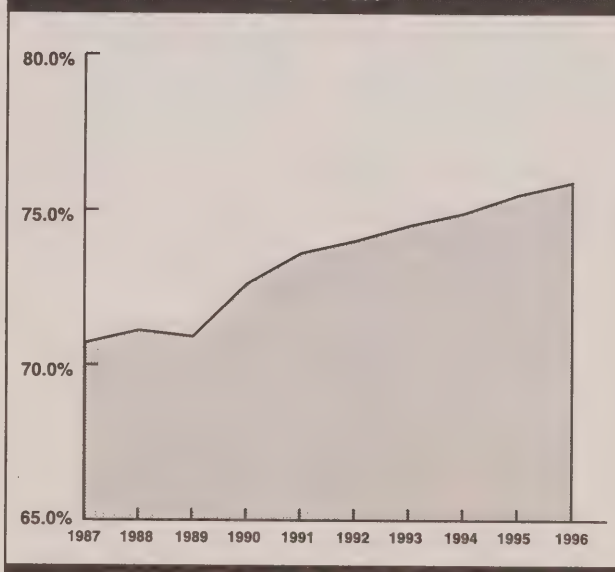
In 1996, employers under the Act hired more women than they terminated in some occupational groups. This contributed significantly to the increase in the number of women in services and other manual workers.

In 1996, a significantly higher proportion of women than men were promoted to management, supervisors and professionals jobs. In the same year, when filling service occupations, a higher proportion of women than men were recruited from outside.

SALARIES

Women's average estimated salary was \$38,064 in 1996, an increase of 3.0% from the previous year. During the same period, the salary increase for men in the workforce working full-time was only 2.5%, but they earned on average \$50,140. Consequently, women's earnings still represented only 75.9% of that of men's.

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, 1987 TO 1996



The full-time salary gap between men and women in the workforce continued to narrow slowly in 1996, as it has since 1990. In 1987, women earned on average 70.7% of what men earned for full-time work in the workforce under the Act.

The salary gap was still the largest in Banking in 1996. However, it is in Banking that the gap has narrowed the most in the last ten years. The narrowing of the gap was also significant in Communications. The gap was the smallest in this sector in 1996. The salary gap widened significantly in Transportation in that year. It was the fourth consecutive year in which the gap between men and women salaries has widened in Transportation.

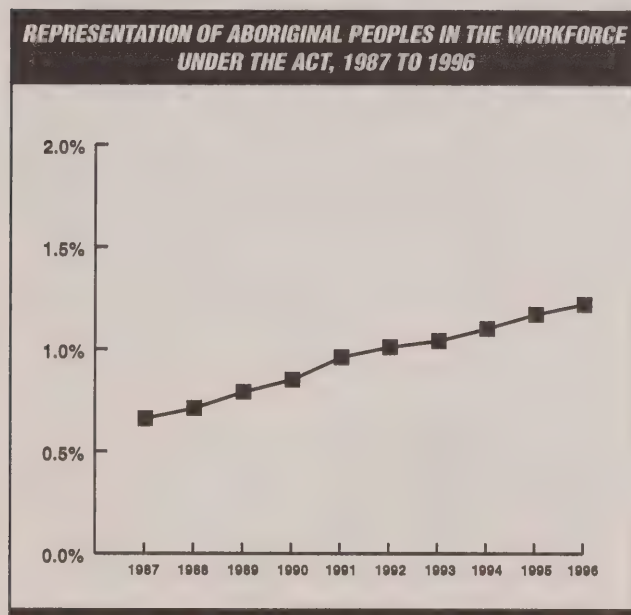
The concentration of women working full-time in the lower salary ranges (under \$25,000) was more than twice that of men with the same status in 1996. In that year, almost 14% of women earned an average salary less than \$25,000. As in previous years, the proportion of women in that category was even more significant in the Banking and Transportation sectors (16.2% and 21.6% respectively).

On the other hand, in 1996, almost 60% of men in the workforce, but only 30% of women, earned \$40,000 or more. Women were doing better in the Other sectors and Communications, more of them being concentrated in the top salary ranges (42.2% and 35.6% respectively).

3.3 Aboriginal Peoples

The representation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act almost doubled between 1987 and 1996. In the last ten years, a large number of Aboriginal peoples entered and left the workforce, and the net result has been positive almost every year. In 1996, however, the increase in the representation of the group could not be explained by a net job gain. Instead, it resulted from improved self-identification and changes in the group of employees covered. Aboriginal peoples managed to increase their representation in some occupational groups such as managers and professionals over the decade, but they are still largely concentrated in clerical and manual work. In the Northwest Territories in 1996, Aboriginal peoples accounted for a quarter of all employees in the workforce under the Act. The salary gap between Aboriginal men and women and all men and women in the workforce under the Act increased during the ten-year period between 1987 and 1996.

REPRESENTATION



The representation of Aboriginal peoples was 1.22% in 1996, almost double the level in 1987 (0.66%). The representation of the group has increased steadily over the ten-year period, although the rate of increase slowed in 1996 compared to the two previous years.

In the workforce under the Act, the number of Aboriginal women has grown more rapidly than the number of Aboriginal men since 1987. In 1996, Aboriginal women represented 46.33% of all Aboriginal peoples in the workforce under the Act, which was higher than the representation for all women (44.83%) in that workforce.

Between 1987 and 1996, the proportion of Aboriginal peoples working part-time increased more rapidly than did the proportion of part-time employees in the workforce under the Act. In 1987, 8.5% of Aboriginal peoples were working part-time. By 1996, this percentage had reached 18.5%, whereas the proportion of all part-time workers in the workforce was 14.3%. The proportion of part-time workers almost doubled among Aboriginal women, but more than tripled among Aboriginal men.

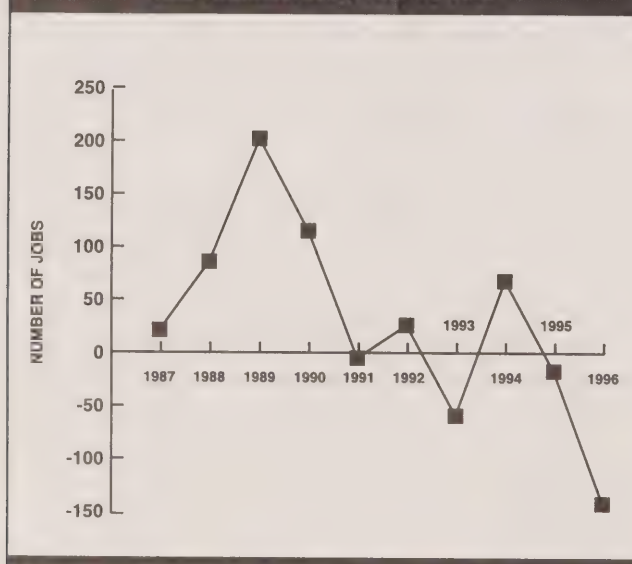
In 1987, almost 38% of Aboriginal peoples in the workforce under the Act worked in the Transportation sector. By contrast, in the same year only 34.1% of the workforce under the Act worked in that sector. However, in 1996, Aboriginal employees were most concentrated in Communications (29.5%) and, second, in Banking, with Transportation in third place. Aboriginal women were largely concentrated in Banking, while Aboriginal men were concentrated primarily in Transportation.

From 1987 to 1996, the representation of Aboriginal peoples in the Other sectors remained relatively high compared to all industries. Their representation was 1.96% in 1996. Since 1987, the representation of Aboriginal peoples improved the most in the Other sectors. They also increased their representation significantly in Banking.

The number of employees in the workforce under the Act increased in the provinces of Ontario, New Brunswick and British Columbia between 1987 and 1996. However, this trend did not apply in the case of Aboriginal peoples. In fact, the proportion of Aboriginal peoples in Ontario declined significantly during the period. On the other hand, the proportion of the group in Saskatchewan, Manitoba and the Northwest Territories increased over the decade whereas it was not the case for the workforce.

The increasing concentration of Aboriginal peoples in the workforce under the Act in the Northwest Territories caused the representation of the group to rise sharply from 9.64% in 1987 to 24.28% in 1996. This was the highest representation of the group among provinces or territories, and it greatly exceeded the 1.22% representation of Aboriginal peoples in the entire workforce under the Act.

CHANGE IN THE NUMBER OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AS A RESULT OF HIRINGS AND TERMINATIONS, 1987 TO 1996



During the last ten years, Aboriginal peoples' share of hirings more than tripled. However, their share of terminations also tripled. For most of the decade, more Aboriginal peoples were entering than leaving the workforce. Consequently, the net result of hirings and terminations has been positive for this group for a number of years.

Changes in employment opportunities for Aboriginal peoples in 1996

In 1996, the share of hirings for Aboriginal peoples decreased for the second consecutive year, and their share of terminations continued to increase. Aboriginal men (but not Aboriginal women) were affected by the decrease in the share of hirings last year. Because companies under the Act managed to retain more Aboriginal men than other employees, their representation did not decrease.

In 1996, the number of opportunities (hirings and promotions) offered to Aboriginal peoples generally changed little from the previous year. However, the opportunities improved for Aboriginal women because both their share of hirings and their share of promotions increased last year.

As a result of hiring and termination activities, 142 more Aboriginal peoples were terminated than were hired in 1996. This net loss was considerably larger than it was in 1995. Accordingly, Aboriginal peoples' employment declined by 2.0% in 1996. This decline was slightly lower than that of the entire workforce (-2.1%) under the Act. Full-time employment of Aboriginal peoples declined by 2.8% during the same period. The net effect for part-time work was positive but not significant.

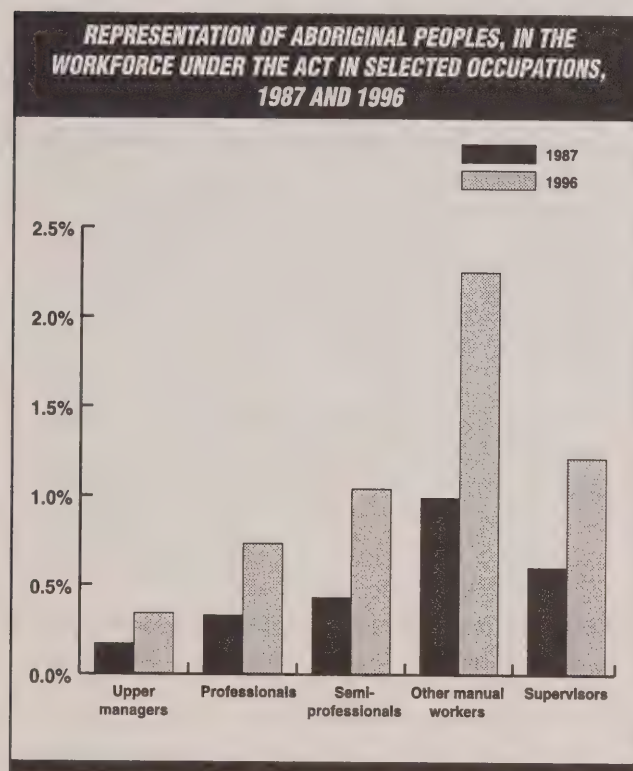
In 1996, Aboriginal peoples' employment grew only in the Other sectors, with the growth originating mostly from companies in Saskatchewan and Alberta. Among the remaining sectors, the most significant decline occurred in Banking, where both full-time and part-time work declined. Full-time employment of members of this group declined most in Communications.

In general, in 1996, changes both in the composition of the group of employees covered by the Act and in the self-identification process accounted for all of the increase in the representation of Aboriginal peoples. However, the analysis by sector shows that the net result of hirings and terminations explained almost all of the increase in representation of Aboriginal peoples in the Other sectors.

In 1996, more Aboriginal peoples entering a new job were hired from outside as opposed to being promoted from within the company where they were employed. From 1995, the proportion hired outside decreased significantly for Aboriginal peoples, as it did for the entire workforce.

OCCUPATIONAL PROFILE

In 1987, when data were first collected under the Act, Aboriginal peoples were largely concentrated in manual work and clerical occupations. Between 1987 and 1996, their concentration in manual work declined, but a large number of Aboriginal peoples continued to work in clerical occupations.



Between 1987 and 1996, Aboriginal peoples more than doubled their representation among professionals, semi-professionals, other manual workers and supervisors in the workforce under the Act. Members of this group also entered management occupations at a high rate during the period. Aboriginal women increased their representation

in middle management, supervisory and semi-professional occupations and other manual work more than Aboriginal men did.

With the increase in representation noted above between 1987 and 1996, Aboriginal peoples were most highly represented in the other manual workers in 1996. By contrast, in 1987, they were most highly represented in the foremen/women group. At the end of the period, the representation of Aboriginal peoples was also high among clerical and service workers in Banking, foremen/women and sales workers in Transportation, supervisors and service workers in Communications, and semi-skilled workers in the Other sectors.

The representation of Aboriginal peoples increased in the workforce under the Act, but it decreased in 6 of the 12 occupational groups in 1996. The largest decrease occurred in sales work, although the representation of the group in upper management also decreased significantly.

Employment opportunities by occupational group in 1996

More Aboriginal peoples were terminated than were hired in all of the occupational groups, except in service, semi-skilled and other manual work. However, in some cases, the negative net effect was offset either by the change in the mix of employers or by improved self-identification. These offsetting factors allowed the representation of Aboriginal peoples to increase in the case of middle managers, semi-professionals, supervisors, clerical and skilled workers.

In 1996, employers recruiting Aboriginal peoples into new upper manager positions used promotions as opposed to hiring people from outside their company. On the other hand, Aboriginal peoples filling new sales, service, skilled and semi-skilled work occupations were more likely to be hired from outside.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF ABORIGINAL PEOPLES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SEX, 1987 AND 1996

	1987	1996
Aboriginal Men	90.4%	85.6%
Aboriginal Women	92.2%	87.5%

The estimated average salary of Aboriginal men working full-time was \$42,911 in 1996, or 85.6% of what all men in the workforce under the Act earned in the same year. In the ten-year period between 1987 and 1996, the salary gap between Aboriginal men and all men widened. In 1987, the average salary of Aboriginal men represented 90.4% of the salary of all men in the workforce.

In all four main industrial sectors, the salary gap between Aboriginal men and all men in the workforce has widened between 1987 and 1996. In 1996, in the Banking sector, the average salary of Aboriginal men was 75.6% of that of all men working full-time. The salary gap was smallest in Communications, with Aboriginal men earning 92.4% of what all men working full-time earned for the same year. Ten years ago, the gap was also widest in Banking but smallest in the Other sectors.

The salary of Aboriginal women working full-time was a little closer to that of all women in the workforce in 1996. In that year, they earned \$33,310, which was 87.5% of what all women

earned. As was true for Aboriginal men, this percentage was lower than it was in 1987 (92.2%). In 1996, the salary gap between Aboriginal women and all women widened compared to 1995.

From 1987 and 1996, the salary gap between Aboriginal women and all women widened in all sectors except Transportation. The gap widened significantly in Banking and in the Other sectors. In 1996, the average salary of Aboriginal women as a percentage of the salary of all women was the highest in Communications (92.3%) and the lowest in the Other sectors (81.2%).

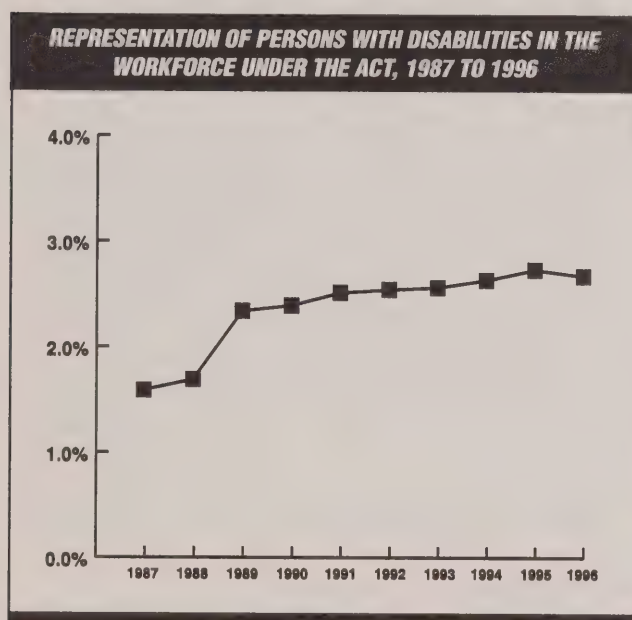
In 1996, 9.2% of Aboriginal men earned less than \$25,000, compared to 5.5% for all men in the workforce. Even more significant was the fact that only 45.5% of Aboriginal men earned \$40,000 or more, whereas almost 60% of all men in the workforce earned that much. Compared to the previous year, Aboriginal men were moving upward more slowly in the salary scale than were all men in the workforce.

As many as 23.0% of Aboriginal women earned less than \$25,000, compared to 13.8% of all women. At the other end of the salary range, the proportion of Aboriginal women with a salary of \$40,000 or more was only 17.5% compared to 30.0% for all women in the workforce. The proportion of Aboriginal women in this salary range did not increase as rapidly as it did for all women in the workforce in 1996.

3.4 Persons with Disabilities

Persons with disabilities also increased their representation in the workforce under the Act between 1987 and 1996, but most of the increase occurred in 1989. In 1996, the decrease in the group's representation was the first observed since data have been collected under the Act. This decrease was mostly the result of a lower proportion of persons with disabilities being hired into the workforce. During the decade, persons with disabilities had increased their representation, particularly in white collar jobs. However, in 1996, fewer members of this group than in previous years were hired in management and professional positions. Men with disabilities working full-time have had an average salary similar to the salary of all men in the workforce under the Act during the last ten years, while the salary gap between women with disabilities and all women in the workforce has narrowed.

REPRESENTATION

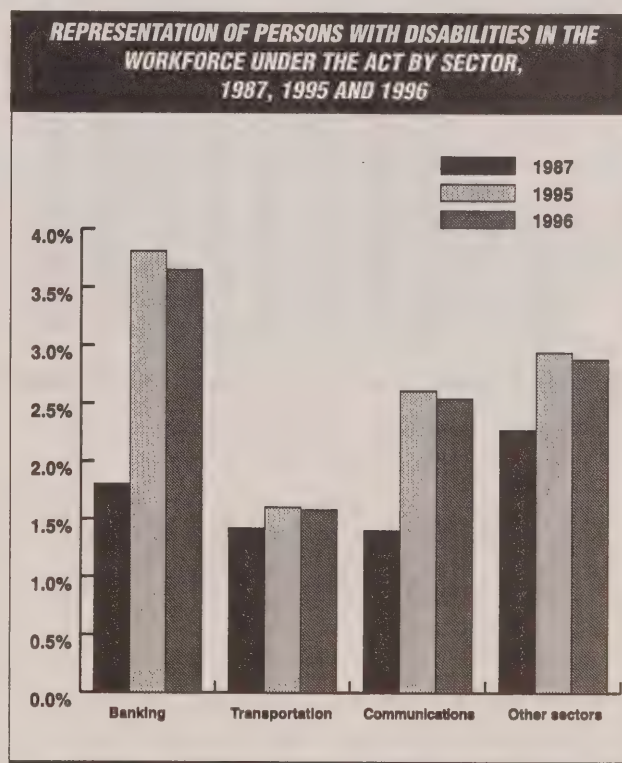


In 1987, the first year data were collected under the Act, persons with disabilities represented only 1.59% of the workforce. In the ten-year period between 1987 and 1996, the representation of persons with disabilities increased significantly, but a large part of the increase occurred in a single year. Their representation jumped from 1.69% in 1988 to 2.34% in 1989. The increase was concentrated in banks, and it occurred primarily because of changes in the self-identification surveys.

In 1996, persons with disabilities represented 2.67% of the workforce under the Act. This percentage was lower than in 1995, when the representation was 2.73%. The workforce under

the Act decreased by 3.2% in 1996, but the decrease of 5.5% in the number of persons with disabilities was more significant.

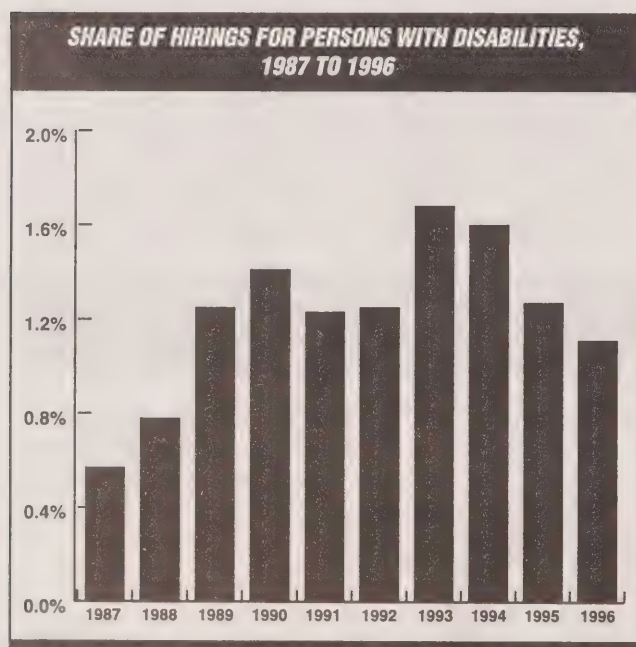
The decrease in the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was generalized, occurring in full-time and part-time work. Despite the decrease in their representation, men with disabilities maintained a higher representation in full-time work — 1.63% in 1996, compared to 1.47% for all types of work.



Representation of the group declined in all four major sectors. The biggest decline in representation from the previous year took place in Banking, but persons with disabilities still represented 3.65% of all employees in the sector in 1996. Representation also declined significantly in Communications and the Other sectors, and very slightly in Transportation.

The proportion of persons with disabilities in the workforce under the Act working in Ontario, Alberta and New Brunswick increased between 1987 and 1996. In British Columbia, the proportion of persons with disabilities decreased, even though the proportion of the workforce in this province increased.

Changes in employment opportunities for persons with disabilities in 1996



A noticeable decline in the share of hirings for persons with disabilities in the workforce under the Act largely contributed to the decrease in the group's representation in 1996. Last year was the second in a row in which the share of hirings declined significantly, dropping to 1.11% in 1996 from 1.27% in 1995.

Women with disabilities experienced the largest decline. Their share of hirings dropped to 0.46%

from 0.55%. The number of persons with disabilities hired in the workforce has been lower than their representation since the first year data were collected under the Act.

Last year, most of the decrease in the number of hirings of persons with disabilities occurred in part-time work. Almost all of this decrease took place in Communications and Banking.

Not only did the hirings of persons with disabilities decrease significantly, but so did the number of promotions. Accordingly, the total number of opportunities for persons with disabilities to enter the workforce decreased by 5.7% in 1996. Their share of all promotions also dropped for the second year in a row. At 2.41%, it was lower than the representation of the group in the workforce as a whole.

In 1996, 1,086 more persons with disabilities were terminated than were hired. This meant that their employment declined by 6.7% compared to 2.1% for the entire workforce. Among the four designated groups, this decline was by far the most significant. Last year, changes in the mix of employers reporting under the Act and improved self-identification did not compensate for the net staffing losses. The employment decline of persons with disabilities was significant in Transportation as well as in Communications and Banking.

OCCUPATIONAL PROFILE

The proportion of persons with disabilities working as managers and professionals increased significantly between 1987 and 1996. For instance, the proportion of persons with disabilities working as managers went from 12.9% in 1987 to 17.5% in 1996. The proportion of members of this group working in clerical occupations also grew significantly, to reach almost 46%. This growth was surprising considering that the proportion of the workforce in these occupations actually decreased during the period. The proportion of persons with disabilities doing skilled, semi-skilled and other manual work decreased during the same period.

Between 1987 and 1996, persons with disabilities increased their representation noticeably among clerical workers, middle managers and supervisors. They represented 3.24%, 2.94% and 3.15% of workers in these three groups respectively in 1996. A large part of the increase in the three groups occurred in 1989, when there was a jump in the representation of persons with disabilities in the workforce.

In 1996, the occupational groups most affected by the decrease in the representation of persons with disabilities from the previous year were other manual workers, middle managers, supervisors, sales workers and semi-professionals.

Employment opportunities by occupational group in 1996

Lost employment opportunities resulted largely from a sharp drop last year in the share of hirings going to persons with disabilities in management and in professional occupations. A decline in the share of hirings in upper management occurred in all sectors except Communications. For middle managers, a decline took place particularly in Banking and the Other sectors. For professionals, the largest decline took place in Banking and Transportation.

The net result of hirings and terminations had the most negative impact on the representation of persons with disabilities in other manual work and upper and middle management occupations. However, the representation of persons with disabilities did not decrease among service, skilled and semi-skilled workers in 1996. In these cases, improved self-identification or changes in the composition of the group of employers submitting reports more than compensated for the negative result of hirings and terminations of persons with disabilities.

Employers recruiting persons with disabilities were more likely to promote employees from within their company when filling new upper manager and sales work positions than they were when recruiting persons without disabilities.

SALARIES

Men with disabilities working full-time earned, on average, \$49,223 in 1996, which represented 98.2% of what all men in the workforce earned (\$50,140) the same year. Over the ten-year period between 1987 and 1996, the salaries of these two groups have grown at approximately the same pace. In Banking, men in this group earned more than all men working full-time in the workforce under the Act in 1996.

As for women in the same group, they earned on average 96.0% of what all women did in the workforce under the Act in 1996 for full-time work. The gap between the salary of women with disabilities and that of all women in the workforce has narrowed slightly between 1987 and 1996. During the ten-year period, women with disabilities employed in Transportation earned salaries comparable to those of all women working in the sector. In the Other sectors, the salary gap between women with disabilities and all women has traditionally been the largest.

**DISTRIBUTION OF PERSONS WITH DISABILITIES
AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY
SEX AND SALARY RANGE, 1996**

	Under \$25,000	\$40,000 and over
Men with disabilities	4.5%	55.5%
All Men	5.5%	59.4%
Women with disabilities	14.8%	23.4%
All Women	13.8%	30.0%

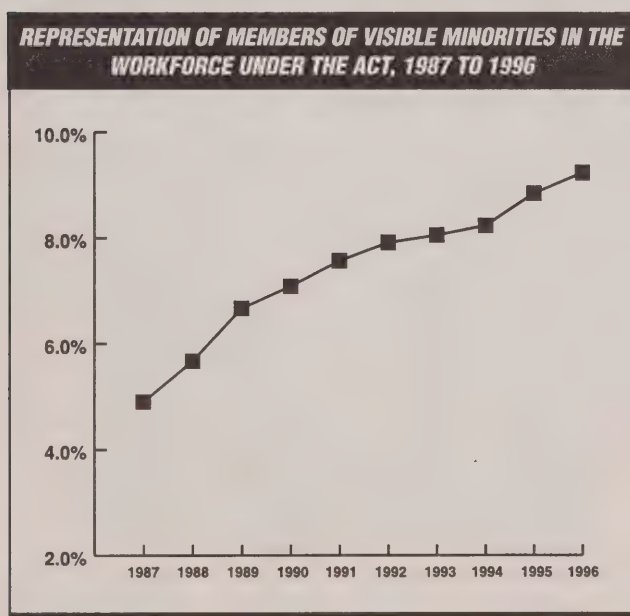
Only 4.5% of men with disabilities earned under \$25,000 in 1996. This percentage was lower than for all men in the workforce. As for women with disabilities, in the same year, a higher percentage earned less than \$25,000 than did all women in the workforce under the Act.

Fewer men and women with disabilities earned \$40,000 or more than did all employees of the same sex in the workforce under the Act in 1996.

3.5 Members of Visible Minorities

As have women, members of visible minorities have increased their representation in the workforce under the Act to the extent that it now exceeds the representation the group had in the Canadian labour force in 1991 (9.1%). As was the case in past years, the net effect of hirings and terminations was positive for this group in 1996 and caused their representation to increase. In 1996, four out of five members of visible minorities were working in Ontario or British Columbia. Members of this group have traditionally been highly represented in professionals, supervisors and clerical workers. The salary gap between visible minority men and all men in the workforce under the Act was very small in 1987, but the gap has widened between 1987 and 1996. The salary gap between visible minority women and all women in the workforce stayed almost the same during the period.

REPRESENTATION



The representation of members of visible minorities in the workforce under the Act has almost doubled since 1987, at which time it was 5.00%. In 1996, members of the group represented 9.23% of the workforce, which was also a significant increase from the 1995 figure of 8.84%.

During the ten-year period between 1987 and 1996, the number of visible minority men in the workforce under the Act grew more rapidly than did the number of visible minority women in the workforce. In 1987, 43.9% of all members of

visible minorities were men. This percentage reached almost 48% in 1996.

In 1996, the representation of visible minority men and women increased in the workforce, although slightly more for men. All members of visible minorities who joined the workforce in 1996 were full-time employees.

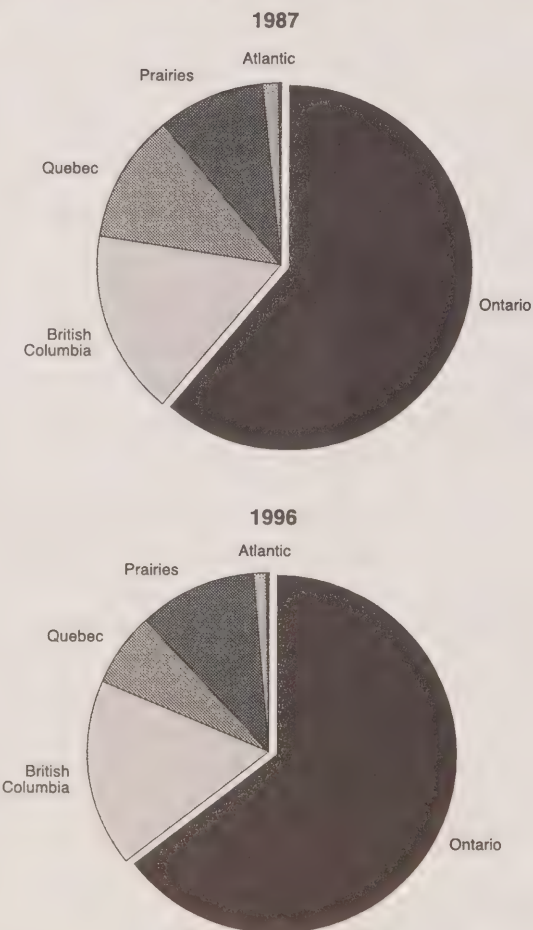
Between 1987 and 1996, the share of part-time workers increased more rapidly for men in the group than for visible minority women. As a result, the difference between the proportion of men and women in this group working part-time has narrowed significantly over the decade. In 1996, 13.4% of visible minority men worked part-time, compared to 18.2% of women in this group. (As a reminder, 14.3% of the workforce under the Act worked part-time in 1996.)

More than half of all members of visible minorities in the workforce worked in Banking in 1987. This percentage had dropped to 46.2% by 1996, while the proportion working in Communications increased from 24.4% to 31.5% during the same period.

Between 1987 and 1996, the situation of members of visible minorities, in terms of representation, improved the most in the Other sectors. In 1996, the most significant increase in the representation

of members of visible minorities, proportionately, occurred in Transportation, but their representation was highest in Banking. At 14.07%, it greatly exceeded the representation of the group (9.23%, as noted above) in the workforce in 1996. Even with a significant increase in the group's representation, it was still lowest (4.77%) in the Transportation sector.

DISTRIBUTION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY REGION, 1987 AND 1996



In 1996, members of visible minorities in the workforce under the Act were even more concentrated in Ontario and British Columbia than they were in 1987. In 1996, 64.5% of members of visible minorities were working in Ontario, and 16.9% in British Columbia, compared to 61.4% and 16.2% respectively, ten years before.

The representation of the group was also the highest in Ontario and British Columbia in 1996. Again, at 13.58% and 12.17%, it greatly exceeded the representation of the group in the entire workforce under the Act (9.23%). The representation of members of visible minorities was even higher in the Census Metropolitan Areas of Toronto (20.60%) and Vancouver (15.80%) in the same year.

Changes in employment opportunities for members of visible minorities in 1996

In 1996, the share of hirings for members of visible minorities decreased noticeably – from 11.54% in 1995 to 10.44% in 1996. The decrease affected both men and women in this group. However, the share of terminations for members of visible minorities also decreased last year. Accordingly, the net effect of hirings and terminations remained positive.

A total of 132 more members of visible minorities were hired than were terminated in the workforce under the Act in 1996, which caused the employment of members of visible minorities to grow by 0.3%. Although positive, the net result of hirings and terminations was significantly less than it was the year before.

Only visible minority men gained new jobs in 1996. Women in this group lost 212 jobs during the year. The gains this group made during the year occurred only in part-time work.

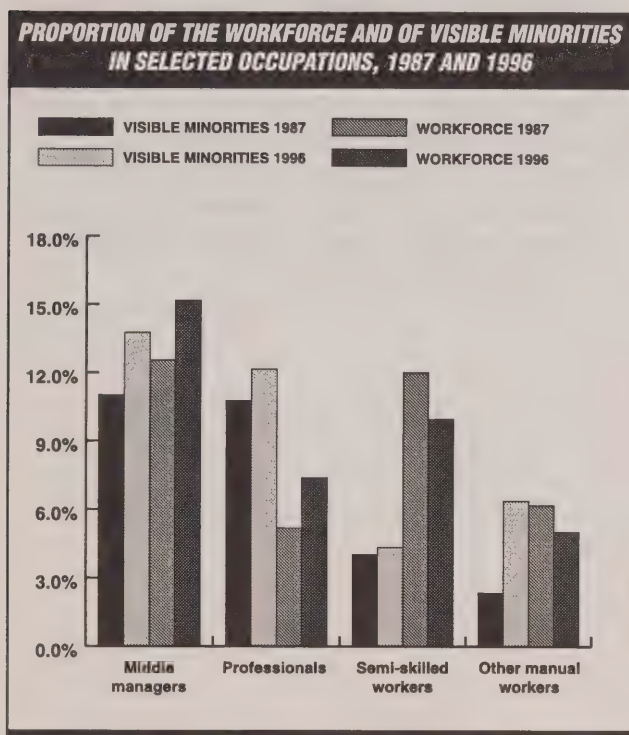
The largest growth in employment for this group took place in the Other sectors in 1996, especially in Alberta and British Columbia. In Transportation and Communications, the employment of members of visible minorities grew at about the same rate, while it declined in Banking.

In 1996, a large part of the increase in the representation of members of visible minorities was explained by the net effect of hirings and terminations. It was especially the case in Communications and the Other sectors. However, in Banking, all of the increase in representation was the result of changes in the group of employees covered in

the sector or improved self-identification. Changes in the group of employees covered in Banking were explained by the fact that many employees have moved from a category called "Other status" (casual employees, employees on leave, etc.) to full-time or part-time status during 1996.

In 1996, 51.1% of members of visible minorities starting new jobs were promoted from within the company as opposed to being hired from outside. Since 1991, more members of visible minorities have been promoted than those hired from outside every year, except for 1995.

OCCUPATIONAL PROFILE



During the ten-year period between 1987 and 1996, the number of members of visible minorities working as middle managers and professionals continuously increased, reflecting the fact that the number of people in the workforce under the Act employed in these occupational groups also increased. The proportion of members of visible minorities working as manual workers (semi-skilled and other) increased significantly, despite the decrease in the overall number of people working in that type of work. Also worth noting is

that the proportion of members of visible minorities employed as upper managers did not increase during the period, while the share of this occupational group grew in the workforce.

Between 1987 and 1996, the representation of members of visible minorities in the workforce under the Act increased most significantly among other manual workers, semi-skilled and service workers. During the period, however, members of visible minorities have maintained the highest representation among professionals, supervisors and clerical workers.

In 1996, the representation of members of visible minorities increased in all occupational groups except professionals, semi-professionals and sales workers.

Employment opportunities by occupational group in 1996

The net effect of hirings and terminations of members of visible minorities was positive and increased the representation of the group among service and other manual workers. For other occupational groups such as managers, skilled and semi-skilled workers, the increase in representation was mostly attributable to improved self-identification and changes in the composition of the group of employees covered.

Employers hired more than 80% of members of visible minorities from outside, rather than promoting them from within when filling new sales, service and other manual workers positions. In contrast, a majority of members of visible minorities were promoted when employers filled management, supervisory, foremen/women and professional positions.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SEX, 1987 AND 1996

	1987	1996
Visible minority men	98.2%	94.2%
Visible minority women	96.2%	96.8%

On average, visible minority men working full-time earned \$47,227, compared to \$50,140 for all men in the workforce in 1996. During the ten-year period between 1987 and 1996, the salary gap between these two groups of men has widened. In 1987, the average salary of men in the group was 98.2% of the average salary of all men in the workforce. Ten years later, this percentage had dropped to 94.2%.

In the ten-year period, the gap has widened in three of the four main sectors, but has narrowed in Banking. In the Other sectors, visible minority men earned more than all men working there full-time in 1996.

Visible minority women earned on average \$36,832, or 96.8% of what all women received in the workforce under the Act in 1996 for full-time work. Since 1987, the salary gap between women in the group and all women in the workforce stayed almost the same, but widened in Communications and the Other sectors. In 1996, the salary gap was smallest in Transportation and largest in Communications.

Almost 10% of visible minority men earned less than \$25,000 in 1996, compared to only 5.5% of all men in the workforce. Between 1995 and 1996, the proportion of visible minority men in the lower salary range declined more rapidly than it did for all men in the workforce. Visible minority men were also less likely than all men to earn \$40,000 or more (51.7% compared to 59.4% in 1996).

About 13% of visible minority women earned less than \$25,000 in 1996. This percentage declined significantly from the previous year, at which time it was 15.6%. With this change, the percentage of visible minority women in the lower salary range in 1996 fell below the percentage of all women in the workforce (13.8%) in the same salary range.

In 1996, 26.0% of visible minority women earned \$40,000 or more, compared to 30.0% of all women in the workforce. This proportion was higher than for Aboriginal women and for women with a disability in the workforce under the Act.

4. Assessment of Employers' Results

This chapter presents an assessment of the performance of employers in achieving an equitable workforce during the reporting year ending December 31, 1996. The assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports and consists of two separate rankings. Ranking I reflects the current situation of designated groups. Ranking II reflects the progress the employer has achieved over the year to improve the situation of a designated group. The result of each ranking is represented by the letter A, B or C for each of the four designated groups¹.

The following section provides more details on the five indicators associated with the two rankings. Results obtained by an employer on these five indicators can help to identify areas in which employers should act to improve the employment situation of members of the four designated groups.

THE RANKINGS

The first letter, Ranking I, reflects the situation of the designated group in a company's workforce at the end of the reporting year. It shows whether designated group members are disadvantaged in terms of three indicators: the representation, occupational distribution and salary distribution of the group.

- **Indicator one** is the basis for assessing whether the total number (i.e., the representation) of members of a designated group working for an employer is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce compares with the group's representation in the entire Canadian labour force, according to Census data. These external data are weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two²** compares the occupational distribution of members of a designated group with that of other employees in a company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those held by other employees in the same organization.

- **Indicator three²** compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in an organization in order to determine the extent to which the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.

The second letter, Ranking II, reflects the progress which an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. Ranking II assesses progress using two more indicators:

- **Indicator four** measures whether (and to what extent) an employer has succeeded in increasing the representation of a designated group in his or her workforce. This indicator is used to calculate the rate of increase in the representation of a designated group as a direct result of the number of people an employer has hired or terminated during the year. It filters out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as re-administering self-identification surveys.

¹ To obtain further details about the methodology used to assess employers' results, please refer to the technical notes in the 1992 Annual Report, or contact the Data Development section of Labour Standards and Workplace Equity (LSWE). Page 2 of this report provides details on how to communicate with LSWE staff.

² Indicators two and three are used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities.

- **Indicator five** shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce.

The results of indicators one, two and three are added together to arrive at Ranking I, and the results of indicators four and five are added together to arrive at Ranking II.

Readers should always consider the two ranking results together. Although the two rankings are calculated independently, they are closely related. For example, consider the case of an employer with a "CB" ranking (i.e., a "C" for Ranking I and a "B" for Ranking II). Ranking I indicates that the current situation of the designated group is less than satisfactory, and that more remedial action is needed. However, the higher result on Ranking II indicates that the situation of the designated group is improving. Conversely, it is possible for an employer to obtain an "AC" ranking. In this case, the high result on Ranking I (i.e., an "A") indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good. The lower result on Ranking II (i.e., a "C") is explained by the fact that strong progress is not expected when the situation is already good.

SUMMARY OF RESULTS

Again this year, the results of the ranking of employers show that very few received an "A" (the highest "score") regarding the situation of the groups at the end of the year and that most received a "C" (the lowest "score"), except for the situation of members of visible minorities. As for progress — measured by Ranking II — the situation was slightly better. For women and members of visible minorities, more employers received a score of "A" or "B" than "C". This was not the case for Aboriginal peoples and persons with disabilities. However, more employers received an "A" for progress achieved (Ranking II) with these two groups in 1996 than they did for their situation (Ranking I). These results clearly indicate that generally speaking, the representation of designated group members in the workforce

under the Act is still far below that of the same groups in the Canadian labour force. As well, the results indicate that segregation of these groups is still present to some extent in the workplace. They also suggest that significant progress can be achieved by a larger number of employers from year to year.

Number of Employers by Ranking I and Ranking II RESULTS FOR WOMEN				
RANKING I		RANKING II		
	TOTAL	A	B	C
TOTAL	324	112	104	104
A	22	9	10	3
B	106	40	33	33
C	193	63	61	68
0	3	N/A	N/A	N/A

Number of Employers by Ranking I and Ranking II RESULTS FOR ABORIGINAL PEOPLES				
RANKING I		RANKING II		
	TOTAL	A	B	C
TOTAL	321	42	85	127
A	35	12	10	13
B	49	9	16	24
C	171	21	59	90
0	66	N/A	N/A	N/A

Number of Employers by Ranking I and Ranking II RESULTS FOR PERSONS WITH DISABILITIES				
RANKING I		RANKING II		
	TOTAL	A	B	C
TOTAL	321	25	69	175
A	22	3	5	14
B	65	4	14	47
C	182	18	50	114
0	52	N/A	N/A	N/A

Number of Employers by Ranking I and Ranking II RESULTS FOR MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES				
RANKING I		RANKING II		
	TOTAL	A	B	C
TOTAL	321	74	109	110
A	93	35	33	25
B	76	19	26	30
C	125	20	50	55
0	27	N/A	N/A	N/A

More employers received an "A" for Ranking I for women and members of visible minorities in 1996 than they did in 1995. As for Ranking II, the number of companies with an "A" in 1996 increased for Aboriginal peoples and members of visible minorities. However, the fact that the number of employers ranked in 1996 was significantly smaller than in 1995 has to be taken into consideration. In the case of women, the proportion of employers with an "A" has not varied significantly. For persons with disabilities, the proportion of companies with the highest score has decreased slightly.

The preceding results give a general idea of the situation of designated group members in 1996 and the progress that employers have achieved during the year. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act appear below.

Banking

In Banking, the scores for Ranking I show that 11 of the 18 employers obtained an "A" for members of visible minorities, indicating that the situation of this group was good for those employers. For women, almost all employers (16) obtained a "B" score.

Ranking II indicates that progress was limited for most of the employers in the Banking sector in 1996 for Aboriginal peoples and persons with disabilities. For these two groups, more employers received a "C" for progress than any other score. A score of "A" or "B" was given to 14 employers for members of visible minorities, and to 13 employers for women. Compared with the results obtained in this sector in 1995, the number of employers with an "A" for women increased from two to seven. Progress was also more significant in 1996 than in the previous year for members of visible minorities, but less significant for Aboriginal peoples and persons with disabilities. In the case of Aboriginal peoples, the number of employers with a "C" doubled, and it increased by one-third for persons with disabilities.

Transportation

The situation was clearly the worst in Transportation for women. More than three quarters of the 166 companies received a "C" in Ranking I for the situation of women. As in 1995, members of visible minorities was the only group for which the number of companies with an "A" or "B" exceeded the number with a "C". Also worth noting is the increase in the number of companies with an "A" or a "B" for persons with disabilities. The proportion of the 163 employers ranked for this group with a score of "A" or "B" rose from 17.5% to 22.1%.

In 1996, only women made significant progress – as shown by an "A" result on Ranking II. More employers received an "A" in 1996 than was the case in 1995 for Aboriginal peoples, and quite a few more received a "B" for the three other groups.

Communications

Few of the 86 employers in Communications had the highest score for the situation of designated groups (Ranking I) in 1996, except for members of visible minorities. For this group, 23 employers received an "A", which was a significant increase from 1995.

However, the results for Ranking II indicated some significant progress for women, although generally speaking, the results of these employers regarding progress were not as good as they were in 1995. In 1996, more employers received the lowest score ("C") than they did in 1995 for Aboriginal peoples, persons with disabilities and women.

Other sectors

In the Other sectors, again only a few employers received an "A" for Ranking I on the situation of designated groups in 1996. However, for members of visible minorities, 22 of the 54 employers received the highest score. In 1996, significantly fewer employers received an "A" than in 1995 for persons with disabilities.

Some 22 employers in this sector made significant progress with respect to the situation of women, similarly to the preceding year. The number of employers who received an "A" or a "B" for progress for members of visible minorities and persons with disabilities increased between 1995 and 1996. However, for Aboriginal peoples, the number of employers with the lowest score ("C") increased during the period.

HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the list below, each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with an assessment for each designated

group. Results for Rankings I and II are given for each of the groups. An "A" represents the highest "score" and "C" the lowest. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name.

An asterisk to the right of the second result indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of the designated group. In such cases, Ranking I is based entirely on the first indicator (the overall representation of the designated group). Employers who reported having no members of designated groups in their workforce have been assigned a "0" score.

The letter "P" appears to the left of the legal name of several employers to indicate that the Department questions the validity of the self-identification questionnaire which the employer has used to survey persons with disabilities. The code "P1" indicates that the employer has agreed to modify the questionnaire.

Any other issue relating to an employer's results or statistical report is dealt with separately in a footnote.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BANKING SECTOR					
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	305	BC	0	CC*	AB
BANK OF AMERICA CANADA	381	AA	CC*	CC*	AB
BANK OF CANADA	2,123	BA	CA	BC	AA
BANK OF MONTREAL	25,394	BA	BA	BC	AA
P1 BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	30,371	BB	BC	AC	AA
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	37,538	BC	CC	BC	AC
CANADIAN WESTERN BANK	400	BA	CC*	0	BA
CITIBANK CANADA LIMITED	982	BB	CC*	CC*	AA
CRÉDIT LYONNAIS CANADA	106	AB	0	0	CB*
CREDIT SUISSE CANADA	114	BB	0	CB*	BC
HONGKONG BANK OF CANADA	4,512	BB	CC	BC	AA
LAURENTIAN BANK OF CANADA	4,190	BA	CA*	BC	CC
P1 NATIONAL BANK OF CANADA	13,783	BC	BA	BC	CB
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	183	BA	0	0	0
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	282	BB	0	0	AA
P1 ROYAL BANK OF CANADA	45,500	BC	CB	AC	AB
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	114	BA	0	0	CB*
P1 TORONTO-DOMINION BANK (THE)	25,872	BC	CC	AC	AA
TRANSPORTATION SECTOR					
A.J. BUS LINES LTD.	173	BA	CC*	0	0
ADBY TRANSPORT LIMITED	110	CA	AB*	CC*	CB*
AIR ALLIANCE INC.	369	CC	CB*	CC*	AB*
AIR BC LIMITED	1,154	CC	CA*	CC*	CA
AIR CANADA	20,190	CC	BC	BC	BC
AIR CREEBEC (1994) INC.	175	CC	BC	CC*	CC*
AIR FRANCE	141	BB	0	CB*	CB*
AIR INUIT (1985) LIMITED	278	CB	BB	0	CB*
AIR NOVA INC.	687	CC	CB*	CB	CC*
AIR ONTARIO INC.	787	CB	CB*	CC*	BA
AIR TRANSAT A.T. INC.	1,330	AC	CA*	CC*	CC

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	278	BB	0	CC*	0
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	744	CC	CC*	CC*	BC
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	262	CC	AB*	CC*	0
AMERICAN AIRLINES INC.	427	AA	CC*	CC*	BC
AMR GROUND HANDLING SERVICES	348	CC	0	CC*	AB
ARMOUR TRANSPORT INC.	325	BC	CC*	CC*	AB*
ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED ³	514	CA	CB*	CC*	CB
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	317	CC	CC*	CB*	BC
ATLANTIC TOWING LIMITED	291	CC*	CC*	0	CB*
ATLANTIC TURBINES INC	127	CA	CB*	CC*	AC*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	559	CA	CC*	CA*	CB
AUTO HAULWAY INC.	1,314	CB	BB	CC*	CB*
BC MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,586	CB	CC	BC	BB
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	343	CB	AC	CC*	AB
BIG HORN TRANSPORT LTD.	151	CC*	AB*	CC*	CB*
BISON DIVERSIFIED INC. ⁴	282	CA			
BLANCHARD TRANSPORT	149	CA*	BC*	CC*	0
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	792	CB	CA	BA	AC
BRITISH AIRWAYS PLC	211	AC	CB*	CC*	BB
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD. ⁵	254	AB	CC*	CC*	AA
BYERS TRANSPORT LIMITED	490	CA	CA*	BC	CA*
P CAE AVIATION LIMITED	695	CC	CB*	AC	AC
CALGARY AIRPORT AUTHORITY (THE)	131	CB	CC*	CC*	CC*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	224	CA	BA	CC*	AB*
CAMVEC CORPORATION	230	BC	AC*	CC*	BA
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	1,077	BB	CB*	CC*	BB
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	211	AC	0	CC*	CC*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	483	CC	BB*	CC*	BB
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	197	BA	CC*	CC*	BA
CANADA MESSENGER AND TRANSPORT SYSTEMS INC.	612	CA	CB*	CC*	BC
CANADA PORTS CORPORATION	253	BB	BA	CA*	CA*

³ The data on Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities submitted by this employer were questioned.

⁴ This employer did not conduct a self-identification survey for the third year and, therefore, was assessed only on women.

⁵ The data on Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities submitted by this employer were questioned.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	411	CC	CB*	CB*	AB
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	15,204	BC	CC	BC	BA
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	173	CA	BC*	0	CC*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1,092	CB	BC	CA*	CC
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	873	CC	CC*	CC*	AB
P CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	21,383	CA	BC	BC	BC
CANADIAN REGIONAL AIRLINES LTD.	325	CB	CA*	0	CB
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	199	CA	CB*	CC*	BC
CAST NORTH AMERICA INC.	102	BA	0	CC*	AC
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	224	BC	CC*	0	AB
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	675	CA	BB	BB	CB*
CLARKE, DIVISION OF NEW CAP INC.	251	CB	CA*	CA*	BA
CONAIR AVIATION LTD.	302	CB	CB*	CB*	AB
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	312	CC*	AA*	CC*	AA
CP RAIL - A DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	17,396	CB	BC	BB	BC
CSX TRANSPORTATION INC.	140	CC*	0	CC*	0
DAY AND ROSS INC.	1,162	CB	CC*	BC	BB
DELTA AIR LINES INC.	589	BA	0	0	CB*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	207	CB	CC*	CB*	CC*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	323	BA	CC*	CC*	AC
ERB TRANSPORT LIMITED	810	CB	CA*	BC	BC
EXECAIRE INC.	151	CA	CC*	0	CC*
FEDNAV LIMITED	117	BC	0	CC*	AC
FIELD AVIATION COMPANY INC.	431	CB	CB*	CC*	AC
GD EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	276	AA	0	0	AB
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION ⁶	2,256	C-	C-*	0	B-
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	281	CB	BB	BB	CC*
P HELIJET AIRWAYS INC.	103	CA	0	0	CB*
HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	335	CC	BC	CC*	CC*
HOUSEHOLD MOVERS AND SHIPPERS LIMITED	111	CC*	BC*	0	0
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,685	AB	CB*	BC	BB
IMPERIAL OIL LIMITED	149	CA*	AB*	0	CC*

⁶ This employer was not assessed on the progress (Ranking II) because the data on promotions were unreliable.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	108	BA	0	0	AC
INNOTECH AVIATION LIMITED	316	CC	0	0	AA
INTER-CANADIAN (1991) INC.	463	CB	CC*	0	CA*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	219	BC	0	CC*	AB
INTERPROVINCIAL PIPE LINE INC.	807	CC	CC*	BC	BC
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	266	BC	CB*	CB*	CC*
JET TRANSPORT LTD.	135	CC	CC*	CC*	CC*
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	790	CA	CB	BC	AB
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	522	CA	CB*	0	CB*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	128	CB*	AC*	CB*	0
KLEYSER TRANSPORT LTD.	724	CA	BC	CC*	BC
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	206	BA	0	0	AA
KOCH SERVICE CANADA	206	0	0	0	0
KRISKA HOLDINGS LTD.	268	CA	CB*	CC*	CC*
LAIDLAW CARRIERS INC.	259	CA	CB*	CB*	CB*
LOGISTEC CORPORATION	170	CC	0	CB*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	152	BA	0	0	BB
P MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO LTD.	632	CC	CC*	CC*	CB*
MARINE ATLANTIC INC.	2,049	CA	CC*	BC	AC
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,259	CA	CA*	BC	BA
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	142	CB*	CB*	0	CB*
MCL RYDER TRANSPORT INC.	429	CB	AA*	AB	CB*
MEYERS TRANSPORT LIMITED	371	CB	BC*	BB	CC*
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,181	CB	CB*	BB	CA*
MONTREAL AIRPORTS	577	CB	CC*	CC*	CC*
MONTREAL PORT CORPORATION	363	CB	CC*	CC*	CC*
MONTREAL SHIPPING INC.	147	BB	0	CB*	BC
MULLEN TRANSPORTATION INC.	475	CA	AB	CC*	CB*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	268	CB	AA*	CB*	CB*
N. YANKE TRANSFER LTD.	395	CB	CB*	0	CB*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	294	CA*	CC*	CC*	AB
NESEL FAST FREIGHT INC.	209	CC	0	CC*	CC*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	323	CA*	0	0	0
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	278	CB	CC	0	CA*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	224	CA	AC*	CA*	0
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	224	CA	0	CC*	CC*
OCEAN SERVICES LIMITED	152	0	0	0	AC*
OK TRANSPORTATION LTD.	170	CC*	AA*	AA	BA
OTTAWA-CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2,130	BB	AC	AA	AA
PAUL'S HAULING LTD. ⁷	276	CC			
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	677	AB	AB	CB*	AB
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	551	BC	CC*	BC	BC
POLE STAR TRANSPORT INC.	231	CC	AA*	CA*	CC*
PORTER TRUCKING LTD.	179	CB	CC*	CC*	CB*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	266	CA	CA*	CC*	CC*
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	665	CB	BB	0	0
REIMER EXPRESS LINES	977	CB	AC	CC*	BB
RIVTOW MARINE LTD.	375	CB	AC*	CC*	BB
ROYAL AVIATION INC. ⁸	352	BB			
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	573	CA	CC*	BC	BC
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	323	CA	AA	CB*	CA*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	764	CA	BC*	CC*	BA
SEA-LAND SERVICE INC.	115	BC	0	CC*	BC
SEASpan INTERNATIONAL LTD.	974	CB	AA	AC	BB
SHARP BUS LINES LTD.	184	AB*	AA*	0	CC*
SMT (EASTERN) LIMITED	229	CA	CC*	BB	CB*
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	420	CB	AB	CC*	AA*
ST-LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY (THE)	872	CC	BC	AB	BC
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	117	BB	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	159	CC	0	CA*	CA*
THOMPSON'S TRANSFER CO LTD.	229	CA	CA*	CC*	CA*
TIME AIR INC.	1,705	CC	CC*	BB	BB
TIPPET RICHARDSON LTD.	151	CB	AC*	BB*	AA

⁷ As of December 1996, this employer had not conducted a self-identification survey with its employees and, therefore, was assessed only on women.

⁸ This employer did not conduct a self-identification survey with its employees and, therefore, was assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TNT CANADA INC.	1,428	CA	0	CB*	BC
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS (THE)	143	CB	0	AB*	CB*
TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)	149	CC	CB*	BB*	BB
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	276	CB	CB*	CA*	BB
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2,861	CA	BB	BC	AB
TRANSFREIGHT INC.	118	CA	CB*	CB*	0
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,735	CC	CC*	CC*	CC*
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	197	CC*	CC*	0	AC*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	385	CA	CC*	CC*	0
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	199	CB*	0	0	0
TRANSPORT THIBODEAU-SAGUELAC-MARCAN INC.	367	CB	0	CC*	CC*
TRENTWAY-WAGAR INC.	553	CB	CC*	CB*	BB
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	156	CA	CC*	CC*	CA*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	152	BA	CC*	0	BA
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	154	CC	CB*	CB*	CC*
UPPER LAKES GROUP INC.	775	CC	CC*	BC	CC*
US AIRWAYS INC.	128	AB	0	0	CC*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	253	CB	0	0	CB*
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	292	CB	CB*	CC*	AC
VANCOUVER PORT CORPORATION	175	AB	CC*	CB*	BC
VIA RAIL CANADA INC.	3,331	CB	CA	BC	AC
VIKING HELICOPTERS LIMITED	154	CC	CC*	0	AB*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	374	CA	CA*	CC*	CA*
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	403	CC	BC	AC	BA
WESTCOAST ENERGY INC.	954	CB	BA	BC	AA
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141	CC	AB*	CC*	CB*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	278	CB	0	CB*	CB*
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	290	CC	CB*	CC*	CB*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	172	CA	0	CC*	CB*
COMMUNICATIONS SECTOR					
ACC LONG DISTANCE INC.	454	BA	0	CC*	CC
AT & T CANADA LONG DISTANCE SERVICES	2,737	CA	BB	BC	BB
BBS ONTARIO INCORPORATED	750	BC	CB*	CB	AA

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BC TEL	12,549	BA	CC	BB	BB
BELL CANADA	41,587	BA	BC	BC	BB
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,022	BA	CC*	CC*	BA
BELL MOBILITY PAGING	447	AA	BC*	CC*	AC
BELL MOBILITY RADIOCOMMUNICATIONS INC.	103	CC	0	CA*	AA*
BLACKBURN RADIO INC.	197	CC	CC*	CC*	CC*
CABLE ATLANTIC INC.	176	CC	AC*	AC*	0
CABLENET, DIVISION OF COGECO CABLE CANADA INC.	241	BC	CB*	CB*	CA*
CANADA POST CORPORATION	55,809	AA	AA	AC	AA
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	10,590	BA	AC	BC	CC
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	205	CA	AB*	CC*	AA
CANPAR TRANSPORTATION LTD.	1,630	CC	CC*	BC	CB
CANWEST TELEVISION INC.	447	BB	CB*	BB	BB
CFCF INC.	1,339	BA	CC*	BC	BC
CFRN TELEVISION DIVISION OF ELECTROHOME	174	BC	CB*	CC*	CC*
CHUM LIMITED	1,711	BC	CB*	BC	CC
COGECO CÂBLE (QUÉBEC) INC.	270	CC	CC*	0	0
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	317	BC	CA*	CA*	0
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	281	CB	CC*	CB*	CC*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	333	BA	CB*	CA*	CC
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	353	AB	CB*	CB*	AB
DYNAMEX CANADA INC.	492	BC	CB*	CB*	AC
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	3,722	CA	BC	CC	AA
FONOROLA INC.	584	BA	CB*	CB*	BA
FUNDY CABLE LTD.	490	CB	CC*	CC	AB*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	502	BA	CA*	CC*	BB
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	229	BA	0	0	0
GREAT PACIFIC INDUSTRIES INC.	125	CA	0	CC*	CC*
ISLAND TELEPHONE COMPANY LTD. (THE)	339	CB	0	CB*	0
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	190	CB	0	CC*	CB*
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,821	BB	CC	CC	CB
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	165	BB	BB*	CC*	CB*
MONARCH BROADCASTING LTD.	236	BC	CC*	AC	CC*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
MUSIQUEPLUS INC.	199	BC	0	0	CA*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE CO. LTD. (THE)	2,406	CA	CC*	BC	CB*
NEWCAP LTD.	224	CA	CB*	CB*	CC*
NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1,484	BA	CC*	BC	CC*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	218	CB	CC*	CC*	BA*
NORTHERN TELECOM LIMITED	221	0	0	CA*	CA*
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	337	BB	CB*	AB	CB*
NORTHWESTEL INC.	643	CA	BB	AC	AA
PELMOREX INC. / THE WEATHER NETWORK	283	BC	CB*	CA*	CB*
P PELMOREX RADIO INC.	133	BA	CB*	CC*	CB*
POWER BROADCASTING INC.	444	CB	CC*	CC*	CC*
PUROLATOR COURIER LTD.	10,187	CC	BB	BC	AB
QUÉBEC TÉLÉPHONE	1,710	CA	CB*	BC	CC*
RADIO 1540 LIMITED	131	CC	0	0	BA*
RADIO MUTUEL INC.	298	BA	0	0	0
RADIO NORD INC.	186	CA	0	CB*	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	293	BC	CC*	CC*	CB*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	118	BC	CB*	CC*	CC*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	170	BC	0	CC*	CA*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,348	BB	CA	CB	CA
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	4,178	BC	AC	BB	BC
ROGERS CANTEL INC.	3,676	BB	AC	CB	AB
ROGERS COMMUNICATIONS INCORPORATED	382	CC	BC*	CC*	BB
SHAW COMMUNICATIONS INC.	1,656	CC	BB	CB	AA
SHAW MOBILECOMM INC.	533	BB	CC*	CA*	AA
SHAW RADIO LTD.	297	CC	CC*	CC*	CB*
SOUTH WEST ONTARIO TELEVISION INC.	403	BC	0	CA*	CB*
SPORTS NETWORK (THE)	271	BC	CC*	CA*	BA
SPRINT CANADA INC.	1,412	BB	CC*	CC*	AB
STANDARD RADIO INC.	446	BB	CC*	CB*	CA
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.	1,318	BA	CB*	BC	AC
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	143	CA	AA*	0	BB
TÉLÉ-MÉTROPOLE INC.	1,035	CC	CC*	CC*	CC*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TÉLÉBEC LTÉE	955	BA	CA*	CB*	CC*
TÉLÉGLOBE CANADA INC.	841	BB	CC*	CB*	AC
TÉLÉMÉDIA COMMUNICATIONS INC.	616	BC	0	CC*	CC*
TELESAT CANADA	478	BC	CC*	CB*	AA
TELUS COMMUNICATIONS (EDMONTON) INC.	2,279	BA	BB	BA	AC
TELUS COMMUNICATIONS INC.	7,227	CA	BA	BC	BC
TELUS MOBILITY INC.	473	BB	0	0	AB
THUNDER BAY TELEPHONE	300	CB	CC*	AC	CB*
TMI COMMUNICATIONS, AND COMPANY, LIMITED PARTNERSHIP	161	CB	0	CB*	AA
TV WEST INC.	453	CC	CC*	AC	CC*
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	5,870	CA	BC	BC	AB
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	204	CC	BC*	CA*	CC*
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	211	CC	CC*	CB*	BA
VIDEOTRON LTD.	1,630	BB	0	CC*	CB*
WIC RADIO LTD.	558	BB	CB*	CC*	BC
WIC TELEVISION LTD.	1,152	CC	CB*	BC	BC
YTV CANADA INC.	211	BA	0	CC*	AC

OTHER SECTORS

ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	335	CC*	CB*	CB*	CB*
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	417	AA	CB*	CB*	AA
AGPRO GRAIN INC.	246	BA	CC*	CC*	CC*
ALBERTA WHEAT POOL	1,400	CC	CB	BC	BC
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED ⁹	4,076		CC	BC	AA
BRINKS CANADA LIMITED	1,954	BB	CA*	CC*	BA
BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,110	BB	CB*	BC	AC
CAMECO CORPORATION	1,424	CC	BA	BA	AC
CANADA COUNCIL (THE)	157	BB	CC*	0	AB*
CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	101	BB	0	0	BC*
CANADA MALTING CO. LIMITED ¹⁰	214	CA			

⁹ This employer was not assessed on women because the data on hirings in this group were questioned.

¹⁰ This employer did not conduct a self-identification survey for the second year and, therefore, was assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORP.	2,719	BA	BC	BC	AA
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	198	BA	0	CC*	CA
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	688	AB	BC*	AB	AC*
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	232	AA	0	CC*	AC*
CANADIAN PRESS (THE)	475	BC	CB*	CB*	BC
CANADIAN WHEAT BOARD	539	BA	CC	CC*	BC
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2,127	CA	CC*	BB	CC*
CARGILL LIMITED	2,803	CC	CA	CB	BA
COGEMA RESOURCES INC. ¹¹	547	CB	BA	CB*	AC
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	258	CC	CB*	CB*	CB*
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	698	BB	CC*	CB	AA
FARM CREDIT CORPORATION	886	BA	BC	BC	AA
FEED-RITE LTD.	336	CA	CA*	CC*	CC*
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	230	BB	AC	CC*	CA*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	205	CB	CC*	0	AA
HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,699	CC	BA	AA	AA
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	332	BA	CC*	CB*	AB
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	1,716	CA	BB	BB	BB
MANITOBA POOL ELEVATORS	877	CA	CB	AC	CA
MAPLE LEAF MILLS-MEMBER MAPLE LEAF FOODS	346	BB	0	CA*	AB
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	288	CB	CC*	CC*	CC*
MDS NORDION INC.	434	CA	CC*	CB*	AA
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	294	CB	CC*	CC*	0
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	633	BC	CC*	CC*	AA
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	850	AB	CC*	CB	CB*
NATIONAL GALLERY OF CANADA	278	AA	CB*	CC*	BC*
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	270	AA	0	0	CC*
NETWORK INSTALLATION INC.	1,663	CB	AB	BA	BB
ONTARIO HYDRO	23,537	CA	BB	BC	AB
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	176	CC	AA*	0	CB
PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	950	CC	CC	AC	CC
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	605	CC	CB*	CC*	CB*

¹¹ The data on persons with disabilities and members of visible minorities submitted by this employer were questioned.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	123	CC	CC*	CC*	BC
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	122	CC	AA*	CB*	AB*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA)	114	CB	0	CC*	AB
P ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1,363	CB	CB	BC	BB
ROYAL CANADIAN MINT	490	CA	BB	BC	AB
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3,258	CA	CB	BC	BB
TÉLÉFILM CANADA	137	BA	0	0	0
TELUS MANAGEMENT SERVICES INC.	559	BA	CC*	CC*	BB
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	209	CA	0	CC*	AA
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,634	CC	CB*	CC*	CC
VERREAUULT NAVIGATION INC.	302	CB*	0	CC*	0
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	216	CC	CC*	CC*	CB*

Explanatory notes:

1. Employers excluded from the analysis because of problems related to the data.
 - Air Atlantic
 - Information Communication Services Inc.
 - Interlink Freight Systems Inc.
 - Laidlaw Transit Ltd. (*Did not report on all employees*)
 - Paging Network of Canada Inc. (*It was agreed that they would report using NOC*)
 - Transx Ltd
2. Employers who did not submit a report.
 - Brookville Transport Limited
 - Canadian Pacific Limited
 - Deutsche Bank Canada
 - Nav Canada (*Letter of agreement had been signed that they would start reporting in 1998*)
 - Tropus Inc.
3. Employer who submitted a report too late to be included in the analysis.
 - Maritime Telegraph & Telephone
 - Secunda Marine Services Limited
4. Employers who submitted corrections too late to be included in the analysis.
 - Mayne Nickless Transport Inc.
 - Téléfilm Canada
 - Transport Cabano Kingsway Inc.
 - Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan inc.
5. Employers who had not submitted a narrative report at the time the database was closed.
 - Air Inuit (1985) Limited
 - Canadian Freightways Eastern Limited
 - Cathay Pacific Airways Limited
 - Credit Suisse Canada
 - MacCosham Van Lines (Canada) Co Ltd.
 - McKinlay Transport Ltd.
 - N.M. Paterson and Sons Limited
 - National Bank of Greece (Canada)
 - Radio 1540 Limited
 - Reimer Express Lines
 - Transport Cabano Kingsway Inc.
 - Westcan Bulk Transport Ltd.
 - Westshore Terminals Ltd.
6. Employers who submitted a report voluntarily.
 - Great Lakes Pilotage Authority Ltd.

Appendix:

Consolidation of Employers' Reports

Under section twenty of the Employment Equity Act, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 1996.¹

This is the tenth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports has been made available under the Employment Equity Act. The consolidation includes detailed tables for 1996 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1995 and 1996.

Data from 1987 and 1995 could be different from last year's consolidation. For instance, 1995 data include amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are tables that contain salary information. Data on full-time and part-time salaries are printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 1996.²

¹ Please see the chapter "Assessment of Employers' Results" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 1996.

² More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p.2 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

LIST OF TABLES

1: Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector , 1996	A-3
2: Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1995 and 1996	A-5
3: Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province , 1996	A-6
4: Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1995 and 1996	A-7
5: Members of Designated Groups by Sex and Occupational Group , 1996	A-8
6: Representation of Designated Groups by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996	A-8
7: Members of Designated Groups Hired by Sex and Occupational Group , 1996	A-9
8: Representation of Designated Groups in Hirings by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996	A-9
9: Members of Designated Groups Promoted by Sex and Occupational Group , 1996	A-10
10: Representation of Designated Groups in Promotions by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996	A-10
11: Members of Designated Groups Terminated by Sex and Occupational Group , 1996	A-11
12: Representation of Designated Groups in Terminations by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996	A-11
13: Members of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range , 1996	A-12
14: Members of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range , 1996	A-12

TABLE 1
Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 1996

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	1,542	710	832	16	5	11	20	14	6	106	57	49
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	170,787	42,781	128,006	1,891	350	1,541	6,278	1,766	4,512	24,143	6,936	17,207
Banking Sector	172,329	43,491	128,838	1,907	355	1,552	6,298	1,780	4,518	24,249	6,993	17,256
Air Transport Industries	47,510	29,096	18,414	421	257	164	508	362	146	2,851	1,699	1,152
Service Industries Incidental to Air Transport	5,499	3,924	1,575	29	24	5	93	77	16	715	471	244
Railway Transport and Related Service Industries	41,311	37,684	3,627	513	468	45	765	711	54	1,650	1,438	212
Water Transport Industries	7,142	6,201	941	168	125	43	133	120	13	249	208	41
Service Industries Incidental to Water Transport	7,685	6,993	692	139	132	7	127	117	10	248	188	60
Truck Transport Industries	26,218	22,308	3,910	314	281	33	402	342	60	736	562	174
Public Passenger Transit Systems Industries	7,191	5,545	1,646	128	94	34	220	202	18	287	241	46
Other Service Industries Incidental to Transportation	1,206	664	542	22	7	15	10	5	5	81	48	33
Pipeline Transport Industries	3,455	2,694	761	55	40	15	71	63	8	207	128	79
Transportation Sector	147,217	115,109	32,108	1,789	1,428	361	2,329	1,999	330	7,024	4,983	2,041
Telecommunication Broadcasting Industries	30,073	18,295	11,778	310	166	144	676	496	180	1,364	746	618
Telecommunication Industries	77,254	38,617	38,637	695	312	383	1,349	763	586	6,469	3,058	3,411
Other Telecommunication Industries	474	86	388	3	0	3	4	1	3	62	10	52
Postal and Courier Service Industries	80,219	51,761	28,458	1,045	566	479	2,751	1,869	882	8,657	5,647	3,010
Communications Sector	188,020	108,759	79,261	2,053	1,044	1,009	4,780	3,129	1,651	16,552	9,461	7,091

TABLE 1 (Continued)
Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 1996

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Metal Mines	3,397	3,019	378	520	451	69	84	78	6	73	65	8
Coal Mines	1,903	1,861	42	2	2	0	99	99	0	4	4	0
Meat and Poultry Products Industries	3,539	2,685	854	84	58	26	93	70	23	858	696	162
Fish Products Industry	158	85	73	25	13	12	8	3	5	7	5	2
Flour Prepared Cereal Food and Feed Industries	2,442	1,811	631	23	14	9	42	38	4	272	140	132
Stamped Pressed and Coated Metal	456	333	123	21	12	9	21	18	3	36	27	9
Shipbuilding and Repair Industry	165	152	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	854	672	182	6	4	2	17	14	3	47	37	10
Scientific and Professional Equipment Industries	209	161	48	0	0	0	5	3	2	10	8	2
Project Management Construction	1,631	1,455	176	20	16	4	30	24	6	49	41	8
Grain Elevator Industry	7,889	6,186	1,703	126	81	45	183	147	36	166	100	66
Electric Power Systems Industry	21,288	17,274	4,014	165	137	28	737	678	59	1,911	1,583	328
Farm Products Wholesale	473	211	262	13	5	8	8	3	5	24	10	14
Business Financing Companies	2,375	1,163	1,212	19	13	6	45	21	24	111	57	54
Deposit Insurers	88	40	48	0	0	0	0	0	0	6	3	3
Architectural Engineering and Other Scientific and Technical Services	3,824	3,009	815	63	42	21	194	162	32	382	336	46
Management Consulting Services	533	233	300	4	0	4	10	4	6	18	8	10
Other Business Services	4,508	3,573	935	42	32	10	41	31	10	380	244	136
Foreign Affairs and International Assistance	332	144	188	1	0	1	2	1	1	45	26	19
Human Resource Administration	881	385	496	8	4	4	17	8	9	23	12	11
Economic Services Administration	2,450	1,093	1,357	44	14	30	94	46	48	185	77	108
Museums and Archives	1,422	677	745	13	5	8	39	19	20	47	21	26
Theatrical and Other Staged Entertainment Services	533	345	188	6	2	4	2	2	0	26	22	4
Business Associations	165	54	111	0	0	0	1	0	1	16	3	13
Other employees covered under the Act	61,515	46,621	14,894	1,205	905	300	1,773	1,470	303	4,696	3,525	1,171

TABLE 2

Representation of Designated Groups by *Industrial Sector and Subsector* for 1987, 1995 and 1996

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
<i>All Sectors</i>	40.94	44.46	44.83	0.66	1.17	1.22	1.59	2.73	2.67	5.00	8.84	9.23
<i>Banking sector</i>	76.09	75.46	74.76	0.56	1.05	1.11	1.80	3.81	3.65	9.47	13.85	14.07
<i>Air transport</i>	36.48	38.14	38.76	0.44	0.86	0.89	0.82	1.16	1.07	3.54	5.86	6.00
<i>Services to air transport</i>	27.19	28.39	28.64	0.29	0.62	0.53	0.37	1.85	1.69	3.46	12.30	13.00
<i>Railway transport</i>	8.09	8.99	8.78	0.78	1.14	1.24	1.61	1.84	1.85	2.68	3.79	3.99
<i>Water transport</i>	11.90	13.05	13.18	1.39	2.24	2.35	1.46	1.72	1.86	3.38	3.10	3.49
<i>Services to water transport</i>	6.86	7.54	9.00	0.79	1.58	1.81	1.55	1.52	1.65	1.32	2.54	3.23
<i>Truck transport</i>	13.57	14.25	14.91	0.71	1.17	1.20	1.28	1.46	1.53	1.52	2.72	2.81
<i>Public passenger transit systems</i>	16.99	30.68	22.89	1.07	1.68	1.78	3.13	2.61	3.06	2.09	4.19	3.99
<i>Pipeline transport</i>	18.29	21.82	22.03	1.22	1.55	1.59	4.19	2.31	2.05	5.41	6.11	5.99
<i>Transportation sector</i>	16.94	21.21	21.81	0.73	1.17	1.22	1.42	1.60	1.58	2.62	4.47	4.77
<i>Telecommunication broadcasting</i>	34.84	38.88	39.16	0.43	1.08	1.03	1.27	2.38	2.25	2.87	4.34	4.54
<i>Telecommunication carriers</i>	46.70	49.03	50.01	0.52	0.88	0.90	1.13	1.83	1.75	4.60	7.67	8.37
<i>Postal and courier service</i>	35.02	35.26	35.48	0.78	1.26	1.30	1.72	3.55	3.43	4.07	10.56	10.79
<i>Communications sector</i>	39.63	41.96	42.16	0.61	1.06	1.09	1.40	2.61	2.54	4.05	8.31	8.80
<i>Metal mines</i>	7.00	9.93	11.13	2.67	12.37	15.31	1.17	2.44	2.47	1.03	2.18	2.15
<i>Meat and poultry products</i>	—	24.16	24.13	—	2.39	2.37	—	2.95	2.63	—	21.74	24.24
<i>Grain elevators</i>	15.11	19.61	21.59	0.52	1.74	1.60	1.41	2.56	2.32	1.11	2.40	2.10
<i>Electric power systems</i>	—	18.74	18.86	—	0.79	0.78	—	3.47	3.46	—	9.03	8.98
<i>Architectural, engineering and other services</i>	20.69	21.28	21.31	0.28	1.59	1.65	2.75	5.03	5.07	5.57	9.83	9.99
<i>Other business services</i>	19.13	22.20	20.74	0.20	0.56	0.93	0.40	0.46	0.91	6.13	9.45	8.43
<i>Other sectors</i>	21.25	23.81	24.21	0.93	1.89	1.96	2.27	2.94	2.88	2.59	7.45	7.63

TABLE 3
Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 1996

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	21,951	11,502	10,449	237	77	160	738	323	415	1,560	694	866
Edmonton	16,954	9,465	7,489	265	127	138	634	362	272	1,276	643	633
Halifax	7,227	3,615	3,612	47	24	23	255	116	139	236	100	136
Montreal	74,371	39,490	34,881	386	177	209	1,159	676	483	3,011	1,422	1,588
Regina	3,621	1,622	1,999	89	40	49	195	73	122	119	51	68
Toronto	139,369	73,822	65,537	991	486	505	3,616	1,964	1,652	28,705	13,096	15,608
Vancouver	49,168	27,637	21,531	444	235	209	1,136	609	527	7,769	3,342	4,427
Winnipeg	18,669	11,861	6,808	473	240	233	516	282	234	894	485	409
<i>Census Metropolitan Areas</i>	<i>331,330</i>	<i>179,014</i>	<i>152,306</i>	<i>2,932</i>	<i>1,406</i>	<i>1,526</i>	<i>8,249</i>	<i>4,405</i>	<i>3,844</i>	<i>43,570</i>	<i>19,833</i>	<i>23,735</i>
Ontario	244,926	132,523	112,403	2,330	1,228	1,102	7,221	4,060	3,161	33,263	15,638	17,575
Quebec	103,637	54,791	48,846	676	323	353	1,645	973	672	3,520	1,669	1,851
Nova Scotia	13,294	7,317	5,977	83	42	41	519	289	230	315	137	178
New Brunswick	12,389	6,355	6,034	78	31	47	355	165	190	189	89	100
Manitoba	26,032	17,071	8,961	737	407	330	778	470	308	1,077	632	445
British Columbia	71,683	39,555	32,128	828	429	399	1,781	907	874	8,723	3,801	4,922
Prince Edward Island	1,624	957	667	13	3	10	34	18	16	14	8	6
Saskatchewan	15,925	9,801	6,124	753	538	215	539	279	260	322	163	159
Alberta	54,284	29,861	24,423	803	363	440	1,864	951	913	4,112	2,218	1,894
Newfoundland	5,613	2,764	2,849	67	27	40	124	59	65	48	19	29
Yukon	339	157	182	25	9	16	16	9	7	11	9	2
Northwest Territories	1,001	707	294	243	143	100	17	15	2	20	14	6
Canada*	569,081	313,980	255,101	6,954	3,732	3,222	15,180	8,378	6,802	52,521	24,962	27,559

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

TABLE 4

Representation of Designated Groups by *Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1995 and 1996*

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Calgary	47.57	48.19	47.60	0.54	1.12	1.08	1.87	3.54	3.36	5.60	7.09	7.11
Edmonton	44.49	44.54	44.17	0.66	1.55	1.56	1.98	3.87	3.74	4.35	7.30	7.53
Halifax	41.18	47.51	49.98	0.51	0.53	0.65	1.63	3.00	3.53	1.87	3.47	3.27
Montreal	39.04	45.71	46.90	0.32	0.46	0.52	1.13	1.63	1.56	2.98	4.08	4.05
Regina	42.86	56.49	55.21	0.36	2.74	2.46	2.36	5.84	5.39	1.57	3.49	3.29
Toronto	47.10	47.20	47.02	0.55	0.72	0.71	1.48	2.73	2.59	12.04	20.45	20.60
Vancouver	40.36	44.12	43.79	0.53	0.87	0.90	1.51	2.44	2.31	7.94	14.84	15.80
Winnipeg	32.70	37.26	36.47	0.82	2.59	2.53	1.75	2.86	2.76	2.86	4.41	4.79
Ontario	44.18	45.81	45.89	0.66	0.94	0.95	1.63	3.02	2.95	7.26	13.20	13.58
Quebec	39.76	45.90	47.13	0.39	0.61	0.65	1.10	1.65	1.59	2.59	3.33	3.40
Nova Scotia	34.44	42.71	44.96	0.45	0.52	0.62	3.47	3.46	3.90	1.27	2.42	2.37
New Brunswick	32.16	45.94	48.70	0.43	0.62	0.63	1.81	3.01	2.87	1.13	1.39	1.53
Manitoba	30.45	34.95	34.42	1.05	2.88	2.83	1.69	3.02	2.99	2.58	3.93	4.14
British Columbia	41.54	44.95	44.82	0.66	1.11	1.16	1.65	2.57	2.48	6.24	11.39	12.17
Prince Edward Island	37.95	41.60	41.07	0.21	0.80	0.80	1.25	2.35	2.09	1.04	0.86	0.86
Saskatchewan	35.06	38.58	38.46	1.42	4.50	4.73	1.80	3.62	3.38	1.23	2.01	2.02
Alberta	45.32	44.71	44.99	0.67	1.49	1.48	1.92	3.62	3.43	3.96	7.17	7.57
Newfoundland	38.36	45.14	50.76	0.55	1.07	1.19	1.04	2.04	2.21	0.71	0.73	0.86
Yukon	31.40	48.00	53.69	3.80	7.38	7.37	0.80	5.23	4.72	1.40	4.00	3.24
Northwest Territories	21.91	28.31	29.37	9.64	24.59	24.28	1.40	0.77	1.70	2.53	1.86	2.00
Canada	40.94	44.46	44.83	0.66	1.17	1.22	1.59	2.73	2.67	5.00	8.84	9.23

TABLE 5
Members of Designated Groups by Sex and Occupational Group, 1996

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4,985	4,244	741	17	15	2	125	110	15	151	128	23
Middle and other managers	86,344	44,989	41,355	701	295	406	2,535	1,445	1,090	7,238	3,226	4,012
Professionals	42,065	24,660	17,405	309	155	154	980	614	366	6,381	4,048	2,333
Semi-professionals and technicians	32,531	25,837	6,694	338	254	84	674	583	91	1,601	1,228	373
Supervisors	12,677	5,028	7,649	153	59	94	399	155	244	1,438	548	890
Foremen/women	9,928	9,384	544	149	145	4	187	180	7	322	293	29
Clerical workers	213,262	54,458	158,804	2,792	646	2,146	6,915	2,177	4,738	25,138	6,811	18,327
Sales workers	12,217	6,188	6,029	114	40	74	153	83	70	731	371	360
Service workers	14,586	6,629	7,957	110	60	50	173	100	73	1,011	515	496
Skilled crafts and trades workers	55,277	53,508	1,769	602	582	20	1,334	1,310	24	2,878	2,784	94
Semi-skilled manual workers	56,667	53,444	3,223	1,027	939	88	1,161	1,120	41	2,280	2,158	122
Other manual workers	28,542	25,611	2,931	642	542	100	544	501	43	3,352	2,852	500
Total number of employees	569,081	313,980	255,101	6,954	3,732	3,222	15,180	8,378	6,802	52,521	24,962	27,559

TABLE 6
Representation of Designated Groups by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Upper-level managers	4.75	13.65	14.86	0.17	0.36	0.34	1.63	2.56	2.51	2.07	2.96	3.03
Middle and other managers	33.14	46.17	47.90	0.44	0.74	0.81	1.53	3.12	2.94	4.39	7.89	8.38
Professionals	39.00	40.08	41.38	0.33	0.74	0.73	1.53	2.40	2.33	10.38	15.59	15.17
Semi-professionals and technicians	19.70	21.18	20.58	0.43	0.99	1.04	1.37	2.20	2.07	2.85	4.97	4.92
Supervisors	52.48	63.23	60.34	0.60	1.17	1.21	1.77	3.31	3.15	7.06	11.00	11.34
Foremen/women	1.88	4.95	5.48	1.01	1.53	1.50	1.94	1.97	1.88	1.71	3.21	3.24
Clerical workers	75.71	75.02	74.46	0.69	1.25	1.31	1.65	3.28	3.24	6.97	11.45	11.79
Sales workers	46.58	48.76	49.35	0.57	0.99	0.93	0.99	1.37	1.25	3.13	6.15	5.98
Service workers	50.85	52.43	54.55	0.52	0.76	0.75	1.12	1.17	1.19	3.26	6.85	6.93
Skilled crafts and trades workers	1.45	3.08	3.20	0.64	1.01	1.09	1.77	2.36	2.41	3.53	4.77	5.21
Semi-skilled manual workers	4.05	7.45	5.69	0.91	1.67	1.81	1.42	2.02	2.05	1.67	3.85	4.02
Other manual workers	5.14	8.78	10.27	0.99	2.26	2.25	1.65	2.11	1.91	1.93	10.08	11.74
All Occupations	40.94	44.46	44.83	0.66	1.17	1.22	1.59	2.73	2.67	5.00	8.84	9.23

TABLE 7
Members of Designated Groups Hired by Sex and Occupational Group, 1996

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	334	284	50	0	0	0	1	1	0	9	8	1
Middle and other managers	5,309	3,207	2,102	48	20	28	63	38	25	517	296	221
Professionals	4,262	2,745	1,517	36	25	11	41	28	13	500	332	168
Semi-professionals and technicians	3,499	2,543	956	44	34	10	30	25	5	179	132	47
Supervisors	582	285	297	4	0	4	9	4	5	61	32	29
Foremen/women	308	282	26	3	3	0	2	2	0	16	15	1
Clerical workers	18,264	4,985	13,279	299	67	232	280	92	188	2,138	741	1,397
Sales workers	2,448	1,351	1,097	24	7	17	12	6	6	167	88	79
Service workers	1,785	772	1,013	20	10	10	10	6	4	198	102	96
Skilled crafts and trades workers	3,697	3,496	201	67	65	2	46	43	3	225	212	13
Semi-skilled manual workers	7,551	6,905	646	192	167	25	65	62	3	288	258	30
Other manual workers	7,440	6,556	884	185	155	30	56	51	5	1,495	1,324	171
Total number of employees	55,479	33,411	22,068	922	553	369	615	358	257	5,793	3,540	2,253

TABLE 8
Representation of Designated Groups in Hirings by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Upper-level managers	8.18	18.25	14.97	0.00	0.25	0.00	0.37	1.50	0.30	5.20	3.00	2.69
Middle and other managers	32.30	38.18	39.59	0.32	1.40	0.90	0.74	2.31	1.19	7.31	9.48	9.74
Professionals	35.97	36.11	35.59	0.25	1.54	0.84	0.66	1.54	0.96	9.39	12.34	11.73
Semi-professionals and technicians	28.72	29.92	27.32	0.31	1.37	1.26	0.36	0.72	0.86	2.27	5.21	5.12
Supervisors	42.91	51.03	51.03	0.48	1.75	0.69	1.08	1.59	1.55	5.65	13.35	10.48
Foremen/women	7.66	11.15	8.44	0.45	1.97	0.97	1.13	0.98	0.65	1.35	0.98	5.19
Clerical workers	80.99	69.97	72.71	0.56	1.58	1.64	0.73	1.65	1.53	7.40	13.28	11.71
Sales workers	44.88	43.75	44.81	1.28	1.35	0.98	0.22	0.80	0.49	2.74	8.05	6.82
Service workers	52.38	45.10	56.75	0.71	1.57	1.12	0.53	0.37	0.56	4.82	17.83	11.09
Skilled crafts and trades workers	3.41	7.44	5.44	0.46	1.31	1.81	0.71	0.94	1.24	2.36	5.43	6.09
Semi-skilled manual workers	5.67	10.37	8.56	0.50	2.56	2.54	0.34	0.60	0.86	1.98	4.90	3.81
Other manual workers	8.67	7.42	11.88	0.62	2.43	2.49	0.37	1.09	0.75	3.66	19.42	20.09
All Occupations	42.67	39.41	39.78	0.54	1.81	1.66	0.57	1.27	1.11	5.20	11.54	10.44

TABLE 9
Members of Designated Groups Promoted by Sex and Occupational Group, 1996

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	633	487	146	4	4	0	14	12	2	17	12	5
Middle and other managers	14,511	6,326	8,185	118	51	67	333	160	173	1,626	661	965
Professionals	6,083	3,178	2,905	58	32	26	113	61	52	1,023	591	432
Semi-professionals and technicians	1,945	1,381	564	36	28	8	31	23	8	114	72	42
Supervisors	2,014	642	1,372	19	5	14	65	20	45	277	94	183
Foremen/women	922	856	66	11	11	0	14	14	0	42	39	3
Clerical workers	17,337	3,499	13,836	278	58	220	493	102	391	2,457	623	1,834
Sales workers	744	351	393	7	4	3	13	8	5	40	15	25
Service workers	645	385	260	5	3	2	9	7	2	34	22	12
Skilled crafts and trades workers	1,812	1,731	81	26	25	1	47	44	3	85	81	4
Semi-skilled manual workers	2,409	2,213	196	62	56	6	49	47	2	142	131	11
Other manual workers	1,063	979	84	95	85	10	26	26	0	192	181	11
Total number of employees	50,118	22,028	28,088	719	362	357	1,207	524	683	6,049	2,522	3,527

TABLE 10
Representation of Designated Groups in Promotions by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Upper-level managers	8.97	18.20	23.06	0.19	0.17	0.63	1.75	2.95	2.21	2.73	3.64	2.69
Middle and other managers	38.26	53.88	56.41	0.32	0.85	0.81	1.58	2.89	2.29	5.28	10.09	11.21
Professionals	54.51	50.69	47.76	0.35	0.73	0.95	1.61	1.99	1.86	10.86	15.13	16.82
Semi-professionals and technicians	30.91	27.76	29.00	0.44	1.81	1.85	0.96	1.76	1.59	4.12	5.75	5.86
Supervisors	65.45	70.76	68.12	0.44	1.31	0.94	1.68	3.80	3.23	8.76	13.33	13.75
Foremen/women	2.95	6.17	7.16	1.18	2.54	1.19	1.13	1.44	1.52	1.23	3.55	4.56
Clerical workers	81.26	77.91	79.81	0.71	1.35	1.60	1.31	2.81	2.84	8.91	12.72	14.17
Sales workers	53.23	56.77	52.82	0.24	1.00	0.94	0.96	2.13	1.75	4.19	6.64	5.38
Service workers	17.55	49.62	40.31	1.06	0.30	0.78	1.60	0.00	1.40	3.19	7.84	5.27
Skilled crafts and trades workers	2.31	5.83	4.47	0.89	2.03	1.43	1.60	2.37	2.59	2.65	4.07	4.69
Semi-skilled manual workers	4.75	5.76	8.14	0.96	2.67	2.57	1.28	1.80	2.03	1.43	7.30	5.89
Other manual workers	4.36	6.05	7.90	1.03	5.54	8.94	1.59	2.57	2.45	1.55	27.07	18.06
All Occupations	52.52	54.74	56.04	0.59	1.38	1.43	1.43	2.59	2.41	6.83	11.57	12.07

TABLE 11
Members of Designated Groups Terminated by Sex and Occupational Group, 1996

Occupational Group	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men
Upper-level managers	598	523	75	2	2	0	19	13
Middle and other managers	8,180	5,165	3,015	66	34	32	654	367
Professionals	4,259	2,753	1,506	40	19	21	659	438
Semi-professionals and technicians	3,921	2,795	1,125	47	29	18	190	134
Supervisors	1,076	474	602	16	7	9	79	30
Foremen/women	845	801	44	15	14	1	30	29
Clerical workers	22,112	4,921	17,191	374	79	295	2,257	617
Sales workers	2,310	1,255	1,055	32	11	21	132	77
Service workers	1,298	784	514	16	7	9	86	50
Skilled crafts and trades workers	7,899	7,642	257	94	91	3	330	317
Semi-skilled manual workers	8,437	7,880	557	185	168	17	280	257
Other manual workers	6,519	5,966	553	177	148	29	946	868
Total number of employees	67,454	40,959	26,494	1,064	609	455	5,662	3,197
					961	740		2,465

TABLE 12
Representation of Designated Groups in Terminations by Occupational Group for 1987, 1995 and 1996

Occupational Group	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)
Upper-level managers	6.30	10.84	12.54	0.24	0.16	0.33	2.18	3.40
Middle and other managers	26.04	36.19	36.86	0.30	1.03	0.81	2.74	7.35
Professionals	36.53	36.41	35.36	0.06	1.11	0.94	5.86	14.27
Semi-professionals and technicians	25.42	27.98	28.69	0.28	1.11	1.20	1.52	4.77
Supervisors	47.38	52.55	55.95	0.43	1.29	1.49	3.96	8.14
Foremen/women	3.50	6.17	5.21	0.66	1.78	1.78	0.47	3.65
Clerical workers	80.06	78.68	77.75	0.66	1.74	1.69	5.14	10.60
Sales workers	38.64	45.97	45.67	0.57	0.89	1.39	1.61	5.81
Service workers	47.03	37.66	39.60	0.23	2.22	1.23	3.88	5.02
Skilled crafts and trades workers	1.92	3.85	3.25	0.34	1.15	1.19	1.67	4.98
Semi-skilled manual workers	4.35	7.59	6.60	0.56	1.83	2.19	1.20	4.08
Other manual workers	6.33	6.44	8.48	0.56	1.92	2.72	1.48	15.23
All Occupations	40.34	41.00	39.28	0.52	1.53	1.58	3.23	8.80

TABLE 13
Members of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 1996

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	1,902	1,539	363	61	40	21	20	17	3	47	39	8
\$10,000 - \$14,999	1,300	812	488	41	17	24	14	12	2	98	49	49
\$15,000 - \$17,499	3,241	1,741	1,500	61	36	25	44	28	16	452	295	157
\$17,500 - \$19,999	6,218	2,650	3,568	114	53	61	134	62	72	685	326	359
\$20,000 - \$22,499	11,438	3,948	7,490	210	66	144	332	108	224	1,178	501	677
\$22,500 - \$24,999	18,591	5,221	13,370	342	99	243	588	130	458	2,507	824	1,683
\$25,000 - \$27,499	24,559	7,265	17,294	378	125	253	763	193	570	3,826	1,168	2,658
\$27,500 - \$29,999	24,898	8,437	16,461	322	129	193	739	204	535	3,545	1,016	2,529
\$30,000 - \$34,999	58,333	25,051	33,282	785	416	369	1,592	662	930	6,241	2,098	4,143
\$35,000 - \$39,999	102,772	60,308	42,464	1,382	856	526	3,281	2,090	1,191	8,399	4,051	4,348
\$40,000 - \$49,999	96,865	63,760	33,105	1,052	785	267	2,311	1,650	661	7,156	3,948	3,208
\$50,000 - \$69,999	92,609	73,065	19,544	702	592	110	2,323	1,892	431	7,031	4,954	2,077
\$70,000 and over	40,193	34,365	5,828	175	157	18	963	835	128	2,747	2,211	536
Total number of employees	482,919	288,162	194,757	5,625	3,371	2,254	13,104	7,883	5,221	43,912	21,480	22,432

TABLE 14
Members of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 1996

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$2,500	1,400	873	527	24	10	14	20	11	9	86	50	36
\$2,500 - \$4,999	2,141	734	1,407	39	15	24	38	9	29	236	89	147
\$5,000 - \$7,499	2,902	990	1,912	55	12	43	60	18	42	262	94	168
\$7,500 - \$9,999	5,498	1,978	3,520	96	53	43	117	22	95	825	459	366
\$10,000 - \$12,499	7,750	2,450	5,300	91	19	72	163	26	137	822	403	419
\$12,500 - \$14,999	8,469	2,001	6,468	104	30	74	193	39	154	820	323	497
\$15,000 - \$17,499	8,115	2,315	5,800	148	43	105	165	34	131	746	286	460
\$17,500 - \$19,999	8,595	1,843	6,752	168	29	139	220	27	193	772	232	540
\$20,000 - \$24,999	13,813	2,852	10,961	220	40	180	449	65	384	1,603	423	1,180
\$25,000 - \$29,999	6,594	1,502	5,092	115	13	102	189	33	156	699	213	486
\$30,000 - \$39,999	14,909	5,472	9,437	216	71	145	380	163	217	1,404	743	661
\$40,000 - \$49,999	921	356	565	7	5	2	16	11	5	45	14	31
\$50,000 and over	316	111	205	0	0	0	6	1	5	22	5	17
Total number of employees	81,423	23,477	57,946	1,283	340	943	2,016	459	1,557	8,342	3,334	5,008

TABLEAU 13

Membres des groupes désignés qui occupent un **emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 1996**

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Échelle de rémunération	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Moins de 10 000 \$	1 902	1 539 363	61	40 21	20	17 3	47	39 8
10 000 \$ - 14 999 \$	1 300	812 488	41	17 24	14	12 2	98	49 49
15 000 \$ - 17 499 \$	3 241	1 741 1 500	61	36 25	44	28 16	452	295 157
17 500 \$ - 19 999 \$	6 218	2 650 3 568	114	53 61	134	62 72	685	326 359
20 000 \$ - 22 499 \$	11 438	3 948 7 490	210	66 144	332	108 224	1 178	501 677
22 500 \$ - 24 999 \$	18 591	5 221 13 370	342	99 243	588	130 458	2 507	824 1 683
25 000 \$ - 27 499 \$	24 559	7 265 17 294	378	125 253	763	193 570	3 826	1 168 2 658
27 500 \$ - 29 999 \$	24 898	8 437 16 461	322	129 193	739	204 535	3 545	1 016 2 529
30 000 \$ - 34 999 \$	58 333	25 051 33 282	785	416 369	1 592	662 930	6 241	2 098 4 143
35 000 \$ - 39 999 \$	102 772	60 308 42 464	1 382	856 526	3 281	2 090 1 191	8 399	4 051 4 348
40 000 \$ - 49 999 \$	96 865	63 760 33 105	1 052	785 267	2 311	1 650 661	7 156	3 948 3 208
50 000 \$ - 69 999 \$	92 609	73 065 19 544	702	592 110	2 323	1 892 431	7 031	4 954 2 077
70 000 \$ et plus	40 193	34 365 5 828	175	157 18	963	835 128	2 747	2 211 536
Nombre total des salariés	482 919	288 162 194 757	5 625	3 371 2 254	13 104	7 883 5 221	43 912	21 480 22 432

A-12

TABLEAU 14

Membres des groupes désignés qui occupent un **emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 1996**

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Échelle de rémunération	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Moins de 2 500 \$	1 400	873 527	24	10 14	20	11 9	86	50 36
2 500 \$ - 4 999 \$	2 141	734 1 407	39	15 24	38	9 29	236	89 147
5 000 \$ - 7 499 \$	2 902	990 1 912	55	12 43	60	18 42	262	94 168
7 500 \$ - 9 999 \$	5 498	1 978 3 520	96	53 43	117	22 95	825	459 366
10 000 \$ - 12 499 \$	7 750	2 450 5 300	91	19 72	163	26 137	822	403 419
12 500 \$ - 14 999 \$	8 469	2 001 6 468	104	30 74	193	39 154	820	323 497
15 000 \$ - 17 499 \$	8 115	2 315 5 800	148	43 105	165	34 131	746	286 460
17 500 \$ - 19 999 \$	8 595	1 843 6 752	168	29 139	220	27 193	772	232 540
20 000 \$ - 24 999 \$	13 813	2 852 10 961	220	40 180	449	65 384	1 603	423 1 180
25 000 \$ - 29 999 \$	6 594	1 502 5 092	115	13 102	189	33 156	699	213 486
30 000 \$ - 39 999 \$	14 909	5 472 9 437	216	71 145	380	163 217	1 404	743 661
40 000 \$ - 49 999 \$	921	356 565	7	5 2	16	11 5	45	14 31
50 000 \$ et plus	316	111 205	0	0 0	6	1 5	22	5 17
Nombre total des salariés	81 423	23 477 57 946	1 283	340 943	2 016	459 1 557	8 342	3 334 5 008

TABLEAU 11
Membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	598	523	75	2	2	0	14	13	1	19	13	6
Cadres intermédiaires et autres cadres	8 180	5 165	3 015	66	34	32	255	164	91	654	367	287
Professionnels	4 259	2 753	1 506	40	19	21	89	59	30	659	438	221
Semi-professionnels et techniciens	3 921	2 795	1 125	47	29	18	70	59	11	190	134	56
Surveillants	1 076	474	602	16	7	9	37	16	21	79	30	49
Contremaîtres	845	801	44	15	14	1	22	22	0	30	29	1
Employés de bureau	22 112	4 921	17 191	374	79	295	750	193	557	2 257	617	1 640
Employés du secteur de la vente	2 310	1 255	1 055	32	11	21	24	16	8	132	77	55
Employés du secteur des services	1 298	784	514	16	7	9	13	11	2	86	50	36
Travailleurs qualifiés et artisans	7 899	7 642	257	94	91	3	176	169	7	330	317	13
Travailleurs manuels spécialisés	8 437	7 880	557	185	168	17	153	146	7	280	257	23
Autres travailleurs manuels	6 519	5 966	553	177	148	29	98	93	5	946	868	78
Nombre total des salariés	67 454	40 959	26 494	1 064	609	455	1 701	961	740	5 662	3 197	2 465

TABLEAU 12
Part des groupes désignés dans les cessations de fonctions de catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Cadres supérieurs	6,30	10,84	12,54	0,24	0,16	0,33	0,73	2,59	2,34	2,18	3,40	3,18
Cadres intermédiaires et autres cadres	26,04	36,19	36,86	0,30	1,03	0,81	1,33	3,17	3,12	2,74	7,35	8,00
Professionnels	36,53	36,41	35,36	0,06	1,11	0,94	0,81	2,15	2,09	5,86	14,27	15,47
Semi-professionnels et techniciens	25,42	27,98	28,69	0,28	1,11	1,20	0,77	1,84	1,79	1,52	4,77	4,85
Surveillants	47,38	52,55	55,95	0,43	1,29	1,49	1,34	3,42	3,44	3,96	8,14	7,34
Contremaîtres	3,50	6,17	5,21	0,66	1,78	1,78	2,37	2,62	2,60	0,47	8,14	7,34
Employés de bureau	80,06	78,68	77,75	0,66	1,74	1,69	1,18	3,37	3,39	5,14	10,60	10,21
Employés du secteur de la vente	38,64	45,97	45,67	0,57	0,89	1,39	0,28	0,70	1,04	1,61	5,81	5,71
Employés du secteur des services	47,03	37,66	39,60	0,23	2,22	1,23	0,53	1,89	1,00	3,88	5,02	6,63
Travailleurs qualifiés et artisans	1,92	3,85	3,25	0,34	1,15	1,19	1,73	2,51	2,23	1,67	4,98	4,18
Travailleurs manuels spécialisés	4,35	7,59	6,60	0,56	1,83	2,19	0,73	1,51	1,81	1,20	4,08	3,32
Autres travailleurs manuels	6,33	6,44	8,48	0,56	1,92	2,72	0,63	1,48	1,50	1,48	15,23	14,51
Toutes les catégories	40,34	41,00	39,28	0,52	1,53	1,58	1,02	2,52	2,52	3,23	8,80	8,39

TABEAU 9
*Membres des groupes désignés **promus** selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996*

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	633	487	146	4	4	0	14	12	2	17	12	5
Cadres intermédiaires et autres cadres	14 511	6 326	8 185	118	51	67	333	160	173	1 626	661	965
Professionnels	6 083	3 178	2 905	58	32	26	113	61	52	1 023	591	432
Semi-professionnels et techniciens	1 945	1 381	564	36	28	8	31	23	8	114	72	42
Surveillants	2 014	642	1 372	19	5	14	65	20	45	277	94	183
Contremaîtres	922	856	66	11	11	0	14	14	0	42	39	3
Employés de bureau	17 337	3 499	13 836	278	58	220	493	102	391	2 457	623	1 834
Employés du secteur de la vente	744	351	393	7	4	3	13	8	5	40	15	25
Employés du secteur des services	645	385	260	5	3	2	9	7	2	34	22	12
Travailleurs qualifiés et artisans	1 812	1 731	81	26	25	1	47	44	3	85	81	4
Travailleurs manuels spécialisés	2 409	2 213	196	62	56	6	49	47	2	142	131	11
Autres travailleurs manuels	1 063	979	84	95	85	10	26	26	0	192	181	11
Nombre total des salariés	50 118	22 028	28 088	719	362	357	1 207	524	683	6 049	2 522	3 527

TABEAU 10
Part des groupes désignés dans les promotions selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Cadres supérieurs	8,97	18,20	23,06	0,19	0,17	0,63	1,75	2,95	2,21	2,73	3,64	2,69
Cadres intermédiaires et autres cadres	38,26	53,88	56,41	0,32	0,85	0,81	1,58	2,89	2,29	5,28	10,09	11,21
Professionnels	54,51	50,69	47,76	0,35	0,73	0,95	1,61	1,99	1,86	10,86	15,13	16,82
Semi-professionnels et techniciens	30,91	27,76	29,00	0,44	1,81	1,85	0,96	1,76	1,59	4,12	5,75	5,86
Surveillants	65,45	70,76	68,12	0,44	1,31	0,94	1,68	3,80	3,23	8,76	13,33	13,75
Contremaîtres	2,95	6,17	7,16	1,18	2,54	1,19	1,13	1,44	1,52	1,23	3,55	4,56
Employés de bureau	81,26	77,91	79,81	0,71	1,35	1,60	1,31	2,81	2,84	8,91	12,72	14,17
Employés du secteur de la vente	53,23	56,77	52,82	0,24	1,00	0,94	0,96	2,13	1,75	4,19	6,64	5,38
Employés du secteur des services	17,55	49,62	40,31	1,06	0,30	0,78	1,60	0,00	1,40	3,19	7,84	5,27
Travailleurs qualifiés et artisans	2,31	5,83	4,47	0,89	2,03	1,43	1,60	2,37	2,59	2,65	4,07	4,69
Travailleurs manuels spécialisés	4,75	5,76	8,14	0,96	2,67	2,57	1,28	1,80	2,03	1,43	7,30	5,89
Autres travailleurs manuels	4,36	6,05	7,90	1,03	5,54	8,94	1,59	2,57	2,45	1,55	27,07	18,06
Toutes les catégories	52,52	54,74	56,04	0,59	1,38	1,43	1,43	2,59	2,41	6,83	11,57	12,07

TABEAU 7
Membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Women	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	334	284	50	0	0	0	1	1	0	9	8	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	5 309	3 207	2 102	48	20	28	63	38	25	517	296	221
Professionnels	4 262	2 745	1 517	36	25	11	41	28	13	500	332	168
Semi-professionnels et techniciens	3 499	2 543	956	44	34	10	30	25	5	179	132	47
Surveillants	582	285	297	4	0	4	9	4	5	61	32	29
Contremaîtres	308	282	26	3	3	0	2	2	0	16	15	1
Employés de bureau	18 264	4 985	13 279	299	67	232	280	92	188	2 138	741	1 397
Employés du secteur de la vente	2 448	1 351	1 097	24	7	17	12	6	6	167	88	79
Employés du secteur des services	1 785	772	1 013	20	10	10	10	6	4	198	102	96
Travailleurs qualifiés et artisans	3 697	3 496	201	67	65	2	46	43	3	225	212	13
Travailleurs manuels spécialisés	7 551	6 905	646	192	167	25	65	62	3	288	258	30
Autres travailleurs manuels	7 440	6 556	884	185	155	30	56	51	5	1 495	1 324	171
Nombre total des salariés	55 479	33 411	22 068	922	553	369	615	358	257	5 793	3 540	2 253

TABEAU 8
Part des groupes désignés dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Cadres supérieurs	8,18	18,25	14,97	0,00	0,25	0,00	0,37	1,50	0,30	5,20	3,00	2,69
Cadres intermédiaires et autres cadres	32,30	38,18	39,59	0,32	1,40	0,90	0,74	2,31	1,19	7,31	9,48	9,74
Professionnels	35,97	36,11	35,59	0,25	1,54	0,84	0,66	1,54	0,96	9,39	12,34	11,73
Semi-professionnels et techniciens	28,72	29,92	27,32	0,31	1,37	1,26	0,36	0,72	0,86	2,27	5,21	5,12
Surveillants	42,91	51,03	51,03	0,48	1,75	0,69	1,08	1,59	1,55	5,65	13,35	10,48
Contremaîtres	7,66	11,15	8,44	0,45	1,97	0,97	1,13	0,98	0,65	1,35	0,98	5,19
Employés de bureau	80,99	69,97	72,71	0,56	1,58	1,64	0,73	1,65	1,53	7,40	13,28	11,71
Employés du secteur de la vente	44,88	43,75	44,81	1,28	1,35	0,98	0,22	0,80	0,49	2,74	8,05	6,82
Employés du secteur des services	52,38	45,10	56,75	0,71	1,57	1,12	0,53	0,37	0,56	4,82	17,83	11,09
Travailleurs qualifiés et artisans	3,41	7,44	5,44	0,46	1,31	1,81	0,71	0,94	1,24	2,36	5,43	6,09
Travailleurs manuels spécialisés	5,67	10,37	8,56	0,50	2,56	2,54	0,34	0,60	0,86	1,98	4,90	3,81
Autres travailleurs manuels	8,67	7,42	11,88	0,62	2,43	2,49	0,37	1,09	0,75	3,66	19,42	20,09
Toutes les catégories	42,67	39,41	39,78	0,54	1,81	1,66	0,57	1,27	1,11	5,20	11,54	10,44

TABEAU 5
Membres des groupes désignés selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4 985	4 244	741	17	15	2	125	110	15	151	128	23
Cadres intermédiaires et autres cadres	86 344	44 989	41 355	701	295	406	2 535	1 445	1 090	7 238	3 226	4 012
Professionnels	42 065	24 660	17 405	309	155	154	980	614	366	6 381	4 048	2 333
Semi-professionnels et techniciens	32 531	25 837	6 694	338	254	84	674	583	91	1 601	1 228	373
Surveillants	12 677	5 028	7 649	153	59	94	399	155	244	1 438	548	890
Contremaîtres	9 928	9 384	544	149	145	4	187	180	7	322	293	29
Employés de bureau	213 262	54 458	158 804	2 792	646	2 146	6 915	2 177	4 738	25 138	6 811	18 327
Employés du secteur de la vente	12 217	6 188	6 029	114	40	74	153	83	70	731	371	360
Employés du secteur des services	14 586	6 629	7 957	110	60	50	173	100	73	1 011	515	496
Travailleurs qualifiés et artisans	55 277	53 508	1 769	602	582	20	1 334	1 310	24	2 878	2 784	94
Travailleurs manuels spécialisés	56 667	53 444	3 223	1 027	939	88	1 161	1 120	41	2 280	2 158	122
Autres travailleurs manuels	28 542	25 611	2 931	642	542	100	544	501	43	3 352	2 852	500
Nombre total des salariés	569 081	313 980	255 101	6 954	3 732	3 222	15 180	8 378	6 802	52 521	24 962	27 559

TABEAU 6
Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Cadres supérieurs	4,75	13,65	14,86	0,17	0,36	0,34	1,63	2,56	2,51	2,07	2,96	3,03
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,14	46,17	47,90	0,44	0,74	0,81	1,53	3,12	2,94	4,39	7,89	8,38
Professionnels	39,00	40,08	41,38	0,33	0,74	0,73	1,53	2,40	2,33	10,38	15,59	15,17
Semi-professionnels et techniciens	19,70	21,18	20,58	0,43	0,99	1,04	1,37	2,20	2,07	2,85	4,97	4,92
Surveillants	52,48	63,23	60,34	0,60	1,17	1,21	1,77	3,31	3,15	7,06	11,00	11,34
Contremaîtres	1,88	4,95	5,48	1,01	1,53	1,50	1,94	1,97	1,88	1,71	3,21	3,24
Employés de bureau	75,71	75,02	74,46	0,69	1,25	1,31	1,65	3,28	3,24	6,97	11,45	11,79
Employés du secteur de la vente	46,58	48,76	49,35	0,57	0,99	0,93	0,99	1,37	1,25	3,13	6,15	5,98
Employés du secteur des services	50,85	52,43	54,55	0,52	0,76	0,75	1,12	1,17	1,19	3,26	6,85	6,93
Travailleurs qualifiés et artisans	1,45	3,08	3,20	0,64	1,01	1,09	1,77	2,36	2,41	3,53	4,77	5,21
Travailleurs manuels spécialisés	4,05	7,45	5,69	0,91	1,67	1,81	1,42	2,02	2,05	1,67	3,85	4,02
Autres travailleurs manuels	5,14	8,78	10,27	0,99	2,26	2,25	1,65	2,11	1,91	1,93	10,08	11,74
Toutes les catégories	40,94	44,46	44,83	0,66	1,17	1,22	1,59	2,73	2,67	5,00	8,84	9,23

TABLEAU 4
Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1995 et 1996

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1987 (%)	1995 (%)	1996 (%)
Région métropolitaine, province et territoire												
Calgary	47,57	48,19	47,60	0,54	1,12	1,08	1,87	3,54	3,36	5,60	7,09	7,11
Edmonton	44,49	44,54	44,17	0,66	1,55	1,56	1,98	3,87	3,74	4,35	7,30	7,53
Halifax	41,18	47,51	49,98	0,51	0,53	0,65	1,63	3,00	3,53	1,87	3,47	3,27
Montréal	39,04	45,71	46,90	0,32	0,46	0,52	1,13	1,63	1,56	2,98	4,08	4,05
Regina	42,86	56,49	55,21	0,36	2,74	2,46	2,36	5,84	5,39	1,57	3,49	3,29
Toronto	47,10	47,20	47,02	0,55	0,72	0,71	1,48	2,73	2,59	12,04	20,45	20,60
Vancouver	40,36	44,12	43,79	0,53	0,87	0,90	1,51	2,44	2,31	7,94	14,84	15,80
Winnipeg	32,70	37,26	36,47	0,82	2,59	2,53	1,75	2,86	2,76	2,86	4,41	4,79
Ontario	44,18	45,81	45,89	0,66	0,94	0,95	1,63	3,02	2,95	7,26	13,20	13,58
Québec	39,76	45,90	47,13	0,39	0,61	0,65	1,10	1,65	1,59	2,59	3,33	3,40
Nouvelle-Écosse	34,44	42,71	44,96	0,45	0,52	0,62	3,47	3,46	3,90	1,27	2,42	2,37
Nouveau-Brunswick	32,16	45,94	48,70	0,43	0,62	0,63	1,81	3,01	2,87	1,13	1,39	1,53
Manitoba	30,45	34,95	34,42	1,05	2,88	2,83	1,69	3,02	2,99	2,58	3,93	4,14
Colombie-Britannique	41,54	44,95	44,82	0,66	1,11	1,16	1,65	2,57	2,48	6,24	11,39	12,17
Ile-du-Prince-Édouard	37,95	41,60	41,07	0,21	0,80	0,80	1,25	2,35	2,09	1,04	0,86	0,86
Saskatchewan	35,06	38,58	38,46	1,42	4,50	4,73	1,80	3,62	3,38	1,23	2,01	2,02
Alberta	45,32	44,71	44,99	0,67	1,49	1,48	1,92	3,62	3,43	3,96	7,17	7,57
Terre-Neuve	38,36	45,14	50,76	0,55	1,07	1,19	1,04	2,04	2,21	0,71	0,73	0,86
Yukon	31,40	48,00	53,69	3,80	7,38	7,37	0,80	5,23	4,72	1,40	4,00	3,24
Territoires du Nord-Ouest	21,91	28,31	29,37	9,64	24,59	24,28	1,40	0,77	1,70	2,53	1,86	2,00
Canada	40,94	44,46	44,83	0,66	1,17	1,22	1,59	2,73	2,67	5,00	8,84	9,23

TABLEAU 3
Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1996

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine, province et territoire	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	21 951	11 502	10 449	237	77	160	738	323	415	1 560	694	866
Edmonton	16 954	9 465	7 489	265	127	138	634	362	272	1 276	643	633
Halifax	7 227	3 615	3 612	47	24	23	255	116	139	236	100	136
Montréal	74 371	39 490	34 881	386	177	209	1 159	676	483	3 011	1 422	1 588
Regina	3 621	1 622	1 999	89	40	49	195	73	122	119	51	68
Toronto	139 369	73 822	65 537	991	466	505	3 616	1 964	1 652	28 705	13 096	15 608
Vancouver	49 168	27 637	21 531	444	235	209	1 136	609	527	7 769	3 342	4 427
Winnipeg	18 669	11 861	6 808	473	240	233	516	282	234	894	485	409
Régions métropolitaines de recensement	331 330	179 014	152 306	2 932	1 406	1 526	8 249	4 405	3 844	43 570	19 833	23 735
Ontario	244 926	132 523	112 403	2 330	1 228	1 102	7 221	4 060	3 161	33 263	15 638	17 575
Québec	103 637	54 791	48 846	676	323	353	1 645	973	672	3 520	1 669	1 851
Nouvelle-Écosse	13 294	7 317	5 977	83	42	41	519	289	230	315	137	178
Nouveau-Brunswick	12 389	6 355	6 034	78	31	47	355	165	190	189	89	100
Manitoba	26 032	17 071	8 961	737	407	330	778	470	308	1 077	632	445
Colombie-Britannique	71 683	39 555	32 128	828	429	399	1 781	907	874	8 723	3 801	4 922
Île-du-Prince-Édouard	1 624	957	667	13	3	10	34	18	16	14	8	6
Saskatchewan	15 925	9 801	6 124	753	538	215	539	279	260	322	163	159
Alberta	54 284	29 861	24 423	803	363	440	1 864	951	913	4 112	2 218	1 894
Terre-Neuve	5 613	2 764	2 849	67	27	40	124	59	65	48	19	29
Yukon	339	157	182	25	9	16	16	9	7	11	9	2
Territoires du Nord-Ouest	1 001	707	294	243	143	100	17	15	2	20	14	6
Canada*	569 081	313 980	255 101	6 954	3 732	3 222	15 180	8 378	6 802	52 521	24 962	27 559

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABLEAU 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1995 et 1996

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1988 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1988 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1988 (%)	1994 (%)	1995 (%)	1988 (%)	1994 (%)	1995 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,94	44,46	44,83	0,66	1,17	1,22	1,59	2,73	2,67	5,00	8,84	9,23
<i>Secteur bancaire</i>	76,09	75,46	74,76	0,56	1,05	1,11	1,80	3,81	3,65	9,47	13,85	14,07
Transport aérien	36,48	38,14	38,76	0,44	0,86	0,89	0,82	1,16	1,07	3,54	5,86	6,00
Services relatifs au transport aérien	27,19	28,39	28,64	0,29	0,62	0,53	0,37	1,85	1,69	3,46	12,30	13,00
Transport et services ferroviaires	8,09	8,99	8,78	0,78	1,14	1,24	1,61	1,84	1,85	2,68	3,79	3,99
Transport par eau	11,90	13,05	13,18	1,39	2,24	2,35	1,46	1,72	1,86	3,38	3,10	3,49
Services relatifs au transport par eau	6,86	7,54	9,00	0,79	1,58	1,81	1,55	1,52	1,65	1,32	2,54	3,23
Camionnage	13,57	14,25	14,91	0,71	1,17	1,20	1,28	1,46	1,53	1,52	2,72	2,81
Transport en commun	16,99	30,68	22,89	1,07	1,68	1,78	3,13	2,61	3,06	2,09	4,19	3,99
Transport par pipelines	18,29	21,82	22,03	1,22	1,55	1,59	4,19	2,31	2,05	5,41	6,11	5,99
Transports	16,94	21,21	21,81	0,73	1,17	1,22	1,42	1,60	1,58	2,62	4,47	4,77
Diffusion des télécommunications	34,84	38,88	39,16	0,43	1,08	1,03	1,27	2,38	2,25	2,87	4,34	4,54
Transmission des télécommunications	46,70	49,03	50,01	0,52	0,88	0,90	1,13	1,83	1,75	4,60	7,67	8,37
Services postaux et services de messagers	35,02	35,26	35,48	0,78	1,26	1,30	1,72	3,55	3,43	4,07	10,56	10,79
Communications	39,63	41,96	42,16	0,61	1,06	1,09	1,40	2,61	2,54	4,05	8,31	8,80
Mines de métaux	7,00	9,93	11,13	2,67	12,37	15,31	1,17	2,44	2,47	1,03	2,18	2,15
Industries de la viande et de la volaille	—	24,16	24,13	—	2,39	2,37	—	2,95	2,63	—	21,74	24,24
Industrie des silos à grain	15,11	19,61	21,59	0,52	1,74	1,60	1,41	2,56	2,32	1,11	2,40	2,10
Industrie de l'énergie électrique	—	18,74	18,86	—	0,79	0,78	—	3,47	3,46	—	9,03	8,98
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	20,69	21,28	21,31	0,28	1,59	1,65	2,75	5,03	5,07	5,57	9,83	9,99
Autres services aux entreprises	19,13	22,20	20,74	0,20	0,56	0,93	0,40	0,46	0,91	6,13	9,45	8,43
Autres secteurs	21,25	23,81	24,21	0,93	1,89	1,96	2,27	2,94	2,88	2,59	7,45	7,63

TABIEAU 1 (suite)
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1996

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Mines de métaux	3 397	3 019	378	520	451	69	84	78	6	73	65	8
Mines de charbon	1 903	1 861	42	2	2	0	99	99	0	4	4	0
Industries de la viande et de la volaille	3 539	2 685	854	84	58	26	93	70	23	858	696	162
Industrie de la transformation du poisson	158	85	73	25	13	12	8	3	5	7	5	2
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	2 442	1 811	631	23	14	9	42	38	4	272	140	132
Industries de l'emboîssage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	456	333	123	21	12	9	21	18	3	36	27	9
Industrie de la construction et de la réparation de navires	165	152	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	854	672	182	6	4	2	17	14	3	47	37	10
Industries du matériel scientifique et professionnel	209	161	48	0	0	0	5	3	2	10	8	2
Gestion de travaux de construction	1 631	1 455	176	20	16	4	30	24	6	49	41	8
Industrie des silos à grain	7 889	6 186	1 703	126	81	45	183	147	36	166	100	66
Industrie de l'énergie électrique	21 288	17 274	4 014	165	137	28	737	678	59	1 911	1 583	328
Produits agricoles, commerce de gros	473	211	262	13	5	8	8	3	5	24	10	14
Sociétés de financement des entreprises	2 375	1 163	1 212	19	13	6	45	21	24	111	57	54
Sociétés d'assurance-dépôts	88	40	48	0	0	0	0	0	0	6	3	3
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 824	3 009	815	63	42	21	194	162	32	382	336	46
Bureaux de conseils en gestion	533	233	300	4	0	4	10	4	6	18	8	10
Autres services aux entreprises	4 508	3 573	935	42	32	10	41	31	10	380	244	136
Affaires étrangères et aide internationale	332	144	188	1	0	1	2	1	1	45	26	19
Gestion des ressources humaines	881	385	496	8	4	4	17	8	9	23	12	11
Gestion des services économiques	2 450	1 093	1 357	44	14	30	94	46	48	185	77	108
Musées et archives	1 422	677	745	13	5	8	39	19	20	47	21	26
Théâtres et autres spectacles	533	345	188	6	2	4	2	2	0	26	22	4
Associations commerciales	165	54	111	0	0	0	1	0	1	16	3	13
Autres employés assujettis à la Loi	61 515	46 621	14 894	1 205	905	300	1 773	1 470	303	4 696	3 525	1 171

TABLEAU 1
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1996

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 542	710	832	16	5	11	20	14	6	106	57	49
Banques à charte	170 787	42 781	128 006	1 891	350	1 541	6 278	1 766	4 512	24 143	6 936	17 207
Secteur bancaire	172 329	43 491	128 838	1 907	355	1 552	6 298	1 780	4 518	24 249	6 983	17 256
Transport aérien	47 510	29 096	18 414	421	257	164	508	362	146	2 851	1 699	1 152
Services relatifs au transport aérien	5 499	3 924	1 575	29	24	5	93	77	16	715	471	244
Transport et services ferroviaires	41 311	37 684	3 627	513	468	45	765	711	54	1 650	1 438	212
Transport par eau	7 142	6 201	941	168	125	43	133	120	13	249	208	41
Services relatifs au transport par eau	7 685	6 993	692	139	132	7	127	117	10	248	188	60
Camionnage	26 218	22 308	3 910	314	281	33	402	342	60	736	562	174
Transport en commun	7 191	5 545	1 646	128	94	34	220	202	18	287	241	46
Autres services relatifs aux transports	1 206	664	542	22	7	15	10	5	5	81	48	33
Transport par pipelines	3 455	2 694	761	55	40	15	71	63	8	207	128	79
Secteur des transports	147 217	115 109	32 108	1 789	1 428	361	2 329	1 999	330	7 024	4 983	2 041
Diffusion des télécommunications	30 073	18 295	11 778	310	166	144	676	496	180	1 364	746	618
Transmission des télécommunications	77 254	38 617	38 637	695	312	383	1 349	763	586	6 469	3 058	3 411
Autres industries des télécommunications	474	86	388	3	0	3	4	1	3	62	10	52
Services postaux et services de messagers	80 219	51 761	28 458	1 045	566	479	2 751	1 869	882	8 657	5 647	3 010
Secteur des communications	188 020	108 759	79 261	2 053	1 044	1 009	4 780	3 129	1 651	16 552	9 461	7 091

LISTE DES TABLEAUX

- 1 : Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1996..... A-3
- 2 : Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1995 et 1996..... A-5
- 3 : Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1996..... A-6
- 4 : Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1995 et 1996..... A-7
- 5 : Membres des groupes désignés selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996..... A-8
- 6 : Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996..... A-8
- 7 : Membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996..... A-9
- 8 : Part des groupes désignés dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996..... A-9
- 9 : Membres des groupes désignés promus selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996..... A-10
- 10 : Part des groupes désignés dans les promotions selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996..... A-10
- 11 : Membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi selon le sexe et la catégorie professionnelle, 1996..... A-11
- 12 : Part des groupes désignés dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1987, 1995 et 1996..... A-11
- 13 : Membres des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 1996..... A-12
- 14 : Membres des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 1996..... A-12

Annexe : Regroupement des rapports des employeurs

Selon l'article 20 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 1996¹.

Il s'agit de la dixième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, on a préparé des tableaux détaillés pour 1996 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1995 et 1996.

Les données se rapportant aux années 1987 et 1995 peuvent différer des données présentées l'année dernière, par exemple dans les cas où les données de 1995 ont été reçues trop tard pour pouvoir être regroupées avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les tableaux qui contiennent de l'information sur la rémunération. Les données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel sont alors présentées séparément.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 1996².

¹ Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 1996.

² Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 3 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.

Notes explicatives :

1. Employeurs qui ont été exclus de l'analyse parce que les données qu'ils ont présentées posaient des problèmes.
 2. Employeurs qui n'ont pas soumis de rapport.
 3. Employeur exclu de l'analyse pour ne pas avoir présenté son rapport à temps.
 4. Employeurs qui n'ont pas modifié leur rapport à temps pour que les changements soient inclus dans l'analyse.
 5. Employeurs qui n'avaient toujours pas soumis un compte rendu narratif au moment de saisir les données.
 6. Employeurs qui ont volontairement soumis un rapport.
- Air Atlantic
Information Communication Services Inc.
Interlink Freight Systems Inc.
Laidlaw Transit Ltd. (Le rapport soumis n'englobait pas tous les employés)
Paging Network of Canada Inc.
(Un rapport utilisant la CNP a été accepté)
Transx Ltd.
- Brookville Transport Limited
Canadian Pacific Limited
Deutsche Bank Canada
Nav Canada (Une entente confirmant que l'organisme commencerait à soumettre un rapport en 1998 a été signée)
Tropus Inc.
- N.M. Paterson and Sons Limited
Radio 1540 Limited
Reimer Express Ltée
Transport Cabano Kingsway Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Westshore Terminals Ltd.
- McKinlay Transport Ltd.
MacCosham Van Lines (Canada) Co Ltd.
Crédit Suisse Canada
Cathay Pacific Airways Limited
Canadian Freightways Eastern Limited
Banque nationale de Grèce (Canada)
Air Inuit (1985) Ltée
- Mayne Nickless Transport Inc.
Téléfilm Canada
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan Inc.

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	698	BB	CC*	CB	AA
TÉLÉFILM CANADA	137	BA	0	0	0
TELUS MANAGEMENT SERVICES INC.	559	BA	CC*	CC*	BB
THERATRONICS INTERNATIONAL LTÉE	209	CA	0	CC*	AA
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 634	CC	CB*	CC*	CC
VERREAU NAVIGATION INC.	302	CB*	0	CC*	0
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	216	CC	CC*	CC*	CB*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	157	BB	CC*	0	AB*
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	258	CC	CB*	CB*	CB*
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	4 076		CC	BC	AA
EXPERTECH BÂTISSSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 663	CB	AB	BA	BB
FEED-RITE LTD.	336	CA	CA*	CC*	CC*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	205	CB	CC*	0	AA
MANITOBA POOL ELEVATORS	877	CA	CB	AC	CA
MAPLE LEAF MILLS-MEMBER MAPLE LEAF FOODS	346	BB	0	CA*	AB
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	288	CB	CC*	CC*	CC*
MDS NORDION INC.	434	CA	CC*	CB*	AA
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	490	CA	BB	BC	AB
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	232	AA	0	CC*	AC*
MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	688	AB	BC*	AB	AC*
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	278	AA	CB*	CC*	BC*
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	270	AA	0	0	CC*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	294	CB	CC*	CC*	0
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	230	BB	AC	CC*	CA*
ONTARIO HYDRO	23 537	CA	BB	BC	AB
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	176	CC	AA*	0	CB
PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	950	CC	CC	AC	CC
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	605	CC	CB*	CC*	CB*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	123	CC	CC*	CC*	BC
PRESSE CANADIENNE (LA)	475	BC	CB*	CB*	BC
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	122	CC	AA*	CB*	AB*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA)	114	CB	0	CC*	AB
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 363	CB	CB	BC	BB
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3 258	CA	CB	BC	BB
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	2 719	BA	BC	BC	AA
SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA	101	BB	0	0	BC*
SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2 127	CA	CC*	BB	CC*
SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	633	BC	CC*	CC*	AA
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	886	BA	BC	BC	AA

¹¹ Cet employeur n'a pas été évalué quant à la situation et les progrès accomplis pour les femmes à cause des problèmes reliés aux données sur les recrutements pour ce groupe.

TELUS MOBILITY INC.	473	BB	0	0	AB
THUNDER BAY TELEPHONE	300	CB	CC*	AC	CB*
TMI COMMUNICATIONS, AND COMPANY, LIMITED PARTNERSHIP	161	CB	0	CB*	AA
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	353	AB	CB*	CB*	AB
TV WEST INC.	453	CC	CC*	AC	CC*
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	5 870	CA	BC	BC	AB
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	204	CC	BC*	CA*	CC*
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	211	CC	CC*	CB*	BA
VIDÉOTRON LTÉE	1 630	BB	0	CC*	CB*
WIC RADIO LTD.	558	BB	CB*	CC*	BC
WIC TELEVISION LTD.	1 152	CC	CB*	BC	BC
YTV CANADA INC.	211	BA	0	CC*	AC

AUTRES SECTEURS

ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	335	CC*	CB*	CB*	CB*
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	417	AA	CB*	CB*	AA
AGPRO GRAIN INC.	246	BA	CC*	CC*	CC*
ALBERTA WHEAT POOL	1 400	CC	CB	BC	BC
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	198	BA	0	CC*	CA
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 110	BB	CB*	BC	AC
BLINDÉS LOOMIS LTÉE	1 716	CA	BB	BB	BB
BRINKS CANADA LIMITEE	1 954	BB	CA*	CC*	BA
CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 424	CC	BA	BA	AC
CANADA MALTING CO. LIMITED ⁹	214	CA			
CARGILL LIMITEE	2 803	CC	CA	CB	BA
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	332	BA	CC*	CB*	AB
COGEMA RESSOURCES INC. ¹⁰	547	CB	BA	CB*	AC
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	539	BA	CC	CC*	BC
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE	850	AB	CC*	CB	CB*
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE	1 699	CC	BA	AA	AA

⁹ Cet employeur n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification pour la deuxième année et n'a été évalué qu'en regard des femmes.

¹⁰ Les données de cet employeur sur les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont été mises en doute.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	337	BB	CB*	AB	CB*
PELMOREX INC. / THE WEATHER NETWORK	283	BC	CB*	CA*	CB*
PELMOREX RADIO INC.	133	BA	CB*	CC*	CB*
POWER BROADCASTING INC.	444	CB	CC*	CC*	CC*
PURULATOR COURRIER LIMITÉE	10 187	CC	BB	BC	AB
QUÉBEC TÉLÉPHONE	1 710	CA	CB*	BC	CC*
RADIO 1540 LIMITED	131	CC	0	0	BA*
RADIO MUTUEL INC.	298	BA	0	0	0
RADIO NORD INC.	186	CA	0	CB*	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	293	BC	CC*	CC*	CB*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	118	BC	CB*	CC*	CC*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	170	BC	0	CC*	CA*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 348	BB	CA	CB	CA
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	4 178	BC	AC	BB	BC
ROGERS CANTEL INC.	3 676	BB	AC	CB	AB
ROGERS COMMUNICATIONS INCORPORATED	382	CC	BC*	CC*	BB
SHAW COMMUNICATIONS INC.	1 656	CC	BB	CB	AA
SHAW MOBILECOMM INC.	533	BB	CC*	CA*	AA
SHAW RADIO LTD.	297	CC	CC*	CC*	CB*
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 809	AA	AA	AC	AA
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	10 590	BA	AC	BC	CC
SOUTH WEST ONTARIO TELEVISION INC.	403	BC	0	CA*	CB*
SPORTS NETWORK (THE)	271	BC	CC*	CA*	BA
SPRINT CANADA INC.	1 412	BB	CC*	CC*	AB
STANDARD RADIO INC.	446	BB	CC*	CB*	CA
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.	1 318	BA	CB*	BC	AC
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	143	CA	AA*	0	BB
TELÉ-MÉTROPOLE INC.	1 035	CC	CC*	CC*	CC*
TÉLBEC LTÉE	955	BA	CA*	CB*	CC*
TELÉGLOBE CANADA INC.	841	BB	CC*	CB*	AC
TELÉMÉDIA COMMUNICATIONS INC.	616	BC	0	CC*	CC*
TÉLÉSAT CANADA	478	BC	CC*	CB*	AA
TELUS COMMUNICATIONS (EDMONTON) INC.	2 279	BA	BB	BA	AC
TELUS COMMUNICATIONS INC.	7 227	CA	BA	BC	BC

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
BELL MOBILITÉ RADIO INC.	103	CC	0	CA*	AA*
BLACKBURN RADIO INC.	197	CC	CC*	CC*	CC*
CABLE ATLANTIC INC.	176	CC	AC*	AC*	0
CABLENET, DIVISION OF COGECO CABLE CANADA INC.	241	BC	CB*	CB*	CA*
CANPAR TRANSPORTATION LTD.	1 630	CC	CC*	BC	CB
CANWEST TELEVISION INC.	447	BB	CB*	BB	BB
CFCF INC.	1 339	BA	CC*	BC	BC
CFRN TELEVISION DIVISION OF ELECTROHOME	174	BC	CB*	CC*	CC*
CHUM LIMITED	1 711	BC	CB*	BC	CC
COGECO CÂBLE (QUÉBEC) INC.	270	CC	CC*	0	0
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	317	BC	CA*	CA*	0
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	205	CA	AB*	CC*	AA
COMPAGNIE DE TÉLÉPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	12 549	BA	CC	BB	BB
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	281	CB	CC*	CB*	CC*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	333	BA	CB*	CA*	CC
DYNAMEX CANADA INC.	492	BC	CB*	CB*	AC
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	3 722	CA	BC	CC	AA
FONOROLA INC.	584	BA	CB*	CB*	BA
FUNDY CABLEVISION LTÉE	490	CB	CC*	CC	AB*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	502	BA	CA*	CC*	BB
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	229	BA	0	0	0
GREAT PACIFIC INDUSTRIES INC.	125	CA	0	CC*	CC*
ISLAND TELEPHONE COMPANY LTD. (THE)	339	CB	0	CB*	0
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	190	CB	0	CC*	CB*
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 821	BB	CC	CC	CB
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	165	BB	BB*	CC*	CB*
MONARCH BROADCASTING LTD.	236	BC	CC*	AC	CC*
MUSIQUEPLUS INC.	199	BC	0	0	CA*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE CO. LTD. (THE)	2 406	CA	CC*	BC	CB*
NEWCAP LTD.	224	CA	CB*	CB*	CC*
NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1 484	BA	CC*	BC	CC*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	218	CB	CC*	CC*	BA*
NORQUEST INC.	643	CA	BB	AC	AA
NORTHERN TELÉCOM LIMITEE	221	0	0	CA*	CA*

Nom	Nombre total d'employés et d'employées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS (THE)	143	CB	0	AB*	CB*
TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)	149	CC	CB*	BB*	BB
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	276	CB	CB*	CA*	BB
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2 861	CA	BB	BC	AB
TRANSFREIGHT INC.	118	CA	CB*	CB*	0
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 735	CC	CC*	CC*	CC*
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	197	CC*	CC*	0	AC*
TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	724	CA	BC	CC*	BC
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 181	CB	CB*	BB	CA*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	385	CA	CC*	CC*	0
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	199	CB*	0	0	0
TRANSPORT THIBODEAU-SAGUELAC-MARCAN INC.	367	CB	0	CC*	CC*
TRENTWAY-WAGAR INC.	553	CB	CC*	CB*	BB
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	156	CA	CC*	CC*	CA*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	152	BA	CC*	0	BA
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	154	CC	CB*	CB*	CC*
UPPER LAKES GROUP INC.	775	CC	CC*	BC	CC*
US AIRWAYS INC.	128	AB	0	0	CC*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	253	CB	0	0	CB*
VIA RAIL CANADA INC.	3 331	CB	CA	BC	AC
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	374	CA	CA*	CC*	CA*
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	403	CC	BC	AC	BA
WESTCOAST ENERGY INC.	954	CB	BA	BC	AA
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141	CC	AB*	CC*	CB*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	278	CB	0	CB*	CB*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	172	CA	0	CC*	CB*
SECTEUR DES COMMUNICATIONS					
ACC LONG DISTANCE INC.	454	BA	0	CC*	CC
AT & T CANADA LONG DISTANCE SERVICES	2 737	CA	BB	BC	BB
BBS ONTARIO INCORPORATED	750	BC	CB*	CB	AA
BELL CANADA	41 587	BA	BC	BC	BB
BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC	2 022	BA	CC*	CC*	BA
BELL MOBILITÉ PAGETTE	447	AA	BC*	CC*	AC

OCEAN SERVICES LIMITED	152	0	0	0	AC*
OK TRANSPORTATION LTD.	170	CC*	AA*	AA	BA
PAUL'S HAULING LTD. ⁷	276	CC			BC
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	551	BC	CC*	BC	BC
PIPELINE INTERPROVINCIAL INC.	807	CC	CC*	BC	BC
POLE STAR TRANSPORT INC.	231	CC	AA*	CA*	CC*
PORTER TRUCKING LTD.	179	CB	CC*	CC*	CB*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	266	CA	CA*	CC*	CC*
REIMER EXPRESS LTÉE	977	CB	AC	CC*	BB
RÉSEAU CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE	17 396	CB	BC	BB	BC
RIVTOW MARINE LTD.	375	CB	AC*	CC*	BB
ROYAL AVIATION INC. ⁸	352	BB			
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	573	CA	CC*	BC	BC
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	323	CA	AA	CB*	CA*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	764	CA	BC*	CC*	BA
SEA-LAND SERVICE INC.	115	BC	0	CC*	BC
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	974	CB	AA	AC	BB
SHARP BUS LINES LTD.	184	AB*	AA*	0	CC*
SMT (EASTERN) LIMITED	229	CA	CC*	BB	CB*
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS	253	BB	BA	CA*	CA*
SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	278	BB	0	CC*	0
SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 685	AB	CB*	BC	BB
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	420	CB	AB	CC*	AA*
SOCIÉTÉ DU PORT DE MONTRÉAL	363	CB	CC*	CC*	CC*
SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	175	AB	CC*	CB*	BC
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	117	BB	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	159	CC	0	CA*	CA*
THOMPSON'S TRANSFER CO LTD.	229	CA	CA*	CC*	CA*
TIME AIR INC.	1 705	CC	CC*	BB	BB
TIPPET RICHARDSON LTD.	151	CB	AC*	BB*	AA
TNT CANADA INC.	1 428	CA	0	CB*	BC

⁷ En décembre 1996, cet employeur n'avait toujours pas effectué d'enquête d'auto-identification avec ses employés et par conséquent, il n'a été évalué qu'en regard des femmes.

⁸ Cet employeur n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification avec ses employés et par conséquent, il n'a été évalué qu'en regard des femmes.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
P HELIJET AIRWAYS INC.	103	CA	0	0	CB*
HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	335	CC	BC	CC*	CC*
HOUSEHOLD MOVERS AND SHIPPERS LIMITED	111	CC*	BC*	0	0
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	108	BA	0	0	AC
INNOTECH AVIATION LIMITÉE	316	CC	0	0	AA
INTER CANADIEN (1991) INC.	463	CB	CC*	0	CA*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	219	BC	0	CC*	AB
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	266	BC	CB*	CB*	CC*
JET TRANSPORT LTD.	135	CC	CC*	CC*	CC*
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	790	CA	CB	BC	AB
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	522	CA	CB*	0	CB*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	128	CB*	AC*	CB*	0
KLM LIGNES AÉRIENNES ROYALES NÉERLANDAISES	206	BA	0	0	AA
KOCH SERVICE CANADA	206	0	0	0	0
KRISKA HOLDINGS LTD.	268	CA	CB*	CC*	CC*
LAIDLAW CARRIERS INC.	259	CA	CB*	CB*	CB*
LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITÉE	1 077	BB	CB*	CC*	BB
LIGNES AÉRIENNES CANADIENNES INTERNATIONALES	15 204	BC	CC	BC	BA
LOGISTEC CORPORATION	170	CC	0	CB*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	152	BA	0	0	BB
P MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO LTD.	632	CC	CC*	CC*	CB*
MARINE ATLANTIQUE SCC	2 049	CA	CC*	BC	AC
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	142	CB*	CB*	0	CB*
MCL RYDER TRANSPORT INC.	429	CB	AA*	AB	CB*
MEYERS TRANSPORT LIMITED	371	CB	BC*	BB	CC*
MONTREAL SHIPPING INC.	147	BB	0	CB*	BC
MULLEN TRANSPORTATION INC.	475	CA	AB	CC*	CB*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	268	CB	AA*	CB*	CB*
N. YANKE TRANSFER LTD.	395	CB	CB*	0	CB*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	294	CA*	CC*	CC*	AB
NESEL FAST FREIGHT INC.	209	CC	0	CC*	CC*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	278	CB	CC	0	CA*
NORTHUMBRELAND FERRIES LIMITED	224	CA	AC*	CA*	0
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	224	CA	0	CC*	CC*

5 Les données de cet employeur sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont été mises en doute.
6 Cet employeur n'a pas été évalué quant aux progrès accomplis (deuxième classement) à cause des problèmes reliés aux données sur les promotions.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1 092	CB	BC	CA*	CC
CANADIAN REGIONAL AIRLINES LTD.	325	CB	CA*	0	CB
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	199	CA	CB*	CC*	BC
CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.	102	BA	0	CC*	AC
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	224	BC	CC*	0	AB
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	675	CA	BB	BB	CB*
CHEMIN DE FER QNS&L	665	CB	BB	0	0
CLARKE, DIVISION OF NEW CAP INC.	251	CB	CA*	CA*	BA
COMMISSION DE TRANSPORT RÉGIONAL D'OTTAWA-CARLETON	2 130	BB	AC	AA	AA
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	323	CA*	0	0	0
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	21 383	CA	BC	BC	BC
COMPAGNIE PÉTROLIÈRE IMPÉRIALE LIMITÉE	149	CA*	AB*	0	CC*
CONAIR AVIATION LTD.	302	CB	CB*	CB*	AB
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	312	CC*	AA*	CC*	AA
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	677	AB	AB	CB*	AB
CSX TRANSPORTATION INC.	140	CC*	0	CC*	0
DAY AND ROSS INC.	1 162	CB	CC*	BC	BB
DELTA AIR LINES INC.	589	BA	0	0	CB*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	207	CB	CC*	CB*	CC*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	323	BA	CC*	CC*	AC
ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE	290	CC	CB*	CC*	CB*
ERB TRANSPORT LIMITED	810	CB	CA*	BC	BC
EXECAIRE INC.	151	CA	CC*	0	CC*
FEDNAV LIMITÉE	117	BC	0	CC*	AC
FIELD AVIATION COMPANY INC.	431	CB	CB*	CC*	AC
FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE*	514	CA	CB*	CC*	CB
GD EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	276	AA	0	0	AB
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION*	2 256	C-	C-*	0	B-
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	281	CB	BB	BB	CC*
HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE	873	CC	CC*	CC*	AB
HÉLICOPTÈRES VIKING LIMITÉE	154	CC	CC*	0	AB*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
AIR NOVA INC.	687	CC	CB*	CB	CC*
AIR ONTARIO INC.	787	CB	CB*	CC*	BA
AIR TRANSAT A.T. INC.	1 330	AC	CA*	CC*	CC
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	744	CC	CC*	CC*	BC
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	262	CC	AB*	CC*	0
AMERICAN AIRLINES INC.	427	AA	CC*	CC*	BC
AMR GROUND HANDLING SERVICES	348	CC	0	CC*	AB
ARMOUR TRANSPORT INC.	325	BC	CC*	CC*	AB*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	317	CC	CC*	CB*	BC
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 259	CA	CA*	BC	BA
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 586	CB	CC	BC	BB
ATLANTIC TOWING LIMITED	291	CC*	CC*	0	CB*
ATLANTIC TURBINES INC.	127	CA	CB*	CC*	AC*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	559	CA	CC*	CA*	CB
AUTO HAULWAY INC.	1314	CB	BB	CC*	CB*
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	343	CB	AC	CC*	AB
BIG HORN TRANSPORT LTD.	151	CC*	AB*	CC*	CB*
BISON DIVERSIFIED INC. ³	282	CA			
BLANCHARD TRANSPORT	149	CA*	BC*	CC*	0
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	792	CB	CA	BA	AC
BRITISH AIRWAYS PLC	211	AC	CB*	CC*	BB
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD. ⁴	254	AB	CC*	CC*	AA
BYERS TRANSPORT LIMITED	490	CA	CA*	BC	CA*
CAE AVIATION LIMITED	695	CC	CB*	AC	AC
CALGARY AIRPORT AUTHORITY (THE)	131	CB	CC*	CC*	CC*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	224	CA	BA	CC*	AB*
CAMVEC CORPORATION	230	BC	AC*	CC*	BA
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	211	AC	0	CC*	CC*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	483	CC	BB*	CC*	BB
CANADA MESSENGER AND TRANSPORT SYSTEMS INC.	612	CA	CB*	CC*	BC
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	411	CC	CB*	CB*	AB
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	173	CA	BC*	0	CC*

³ Cet employeur n'a pas effectué d'enquête d'auto-identification pour la troisième année et n'a été évalué qu'en regard des femmes.

⁴ Les données de cet employeur sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont été mises en doute.

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SECTEUR BANCAIRE					
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	400	BA	CC*	0	BA
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	37 538	BC	CC	BC	AC
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	305	BC	0	CC*	AB
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	381	AA	CC*	CC*	AB
BANQUE DE MONTRÉAL	25 394	BA	BA	BC	AA
BANQUE DU CANADA	2 123	BA	CA	BC	AA
BANQUE HONGKONG DU CANADA	4 512	BB	CC	BC	AA
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	4 190	BA	CA*	BC	CC
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	183	BA	0	0	0
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	282	BB	0	0	AA
P1 BANQUE NATIONALE DU CANADA	13 783	BC	BA	BC	CB
P1 BANQUE ROYALE DU CANADA	45 500	BC	CB	AC	AB
P1 BANQUE SCOTIA	30 371	BB	BC	AC	AA
P1 BANQUE TORONTO-DOMINION	25 872	BC	CC	AC	AA
CITIBANQUE CANADA	982	BB	CC*	CC*	AA
CRÉDIT LYONNAIS CANADA	106	AB	0	0	CB*
CRÉDIT SUISSE CANADA	114	BB	0	CB*	BC
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	114	BA	0	0	CB*
SECTEUR DES TRANSPORTS					
A.J. BUS LINES LTD.	173	BA	CC*	0	0
ADBY TRANSPORT LIMITED	110	CA	AB*	CC*	CB*
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	292	CB	CB*	CC*	AC
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	872	CC	BC	AB	BC
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	577	CB	CC*	CC*	CC*
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	197	BA	CC*	CC*	BA
AIR ALLIANCE INC.	369	CC	CB*	CC*	AB*
AIR BC LIMITED	1 154	CC	CA*	CC*	CA
AIR CANADA	20 190	CC	BC	BC	BC
AIR GREEBEC (1994) INC.	175	CC	BC	CC*	CC*
AIR FRANCE	141	BB	0	CB*	CB*
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	278	CB	BB	0	CB*

premier classement pour la situation des groupes désignés en 1996. Par ailleurs, en ce qui a trait aux membres minorités visibles, 22 employés sur 54 ont obtenu la plus haute cote. En 1996, le nombre d'employés ayant reçu la cote « A » pour les personnes handicapées était beaucoup moins élevé qu'en 1995.

Quelque 22 employés de ce secteur ont réussi à nettement améliorer la situation des femmes, à peu près comme l'année précédente. Le nombre d'employés ayant obtenu la cote « A » ou « B » au deuxième classement pour les minorités visibles et les personnes handicapées était plus élevé en 1996 qu'en 1995. Toutefois, dans le cas des Autochtones, le nombre d'employés ayant reçu la cote la plus faible (« C ») a également augmenté durant la même période.

COMMENT LIRE LA LISTE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

La liste ci-après donne la raison sociale des employés assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ainsi qu'une évaluation pour chacun des groupes désignés. Les résultats du premier et du deuxième classements sont donnés

pour chacun des groupes. La cote « A » représente la plus haute cote et la cote « C » la plus faible. Le nombre de salaires au service de chaque employeur figure dans la première colonne après la raison sociale. Un astérisque placé à la droite du deuxième résultat indique que l'effectif de l'employeur compte moins de dix membres du groupe désigné. Le premier classement n'est alors fondé que sur le premier indicateur (soit la représentation globale du groupe désigné). Les employés qui déclarent n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans leur effectif se voient attribuer la cote « O ». On trouve à la gauche de la raison sociale de quelques employés la lettre « P » indiquant que la validité du questionnaire d'auto-identification utilisée par l'employeur pour recenser les personnes handicapées a été mise en doute par le Ministère. L'indication « P1 » signale que l'employeur a accepté de modifier son questionnaire.

Toute autre question relative aux résultats d'un employeur ou à son rapport statistique fait l'objet d'une note distincte.

ayant obtenu un « C » a doublé, et il a augmenté du tiers en ce qui concerne les personnes handicapées.

Secteur des transports

C'est dans ce secteur que la situation était le plus défavorable aux femmes. Plus des trois quarts des 166 entreprises ont obtenu la cote « C » au premier classement pour ce groupe. Comme en 1995, le seul groupe pour lequel le nombre de cotes « A » ou « B » était supérieur au nombre de cotes « C » était celui des minorités visibles. À noter cependant la hausse du nombre d'entreprises cotées « A » ou « B » pour les personnes handicapées. La proportion des 163 employeurs classés « A » ou « B » pour ce groupe est passée de 17,5 % à 22,1 %.

En 1996, seule la situation des femmes s'est améliorée de façon importante - comme l'indique la cote « A » au deuxième classement. Plus d'employeurs ont obtenu un « A » en 1996 qu'en 1995 pour les Autochtones, et ils sont également beaucoup plus nombreux à avoir obtenu la cote « B » pour les trois autres groupes.

Secteur des communications

Quelques-uns seulement des 86 employeurs du secteur des communications se voient attribuer la plus haute cote concernant la situation des groupes désignés (premier classement) en 1996, si l'on fait exception des minorités visibles. Dans ce dernier cas, 23 employeurs ont obtenu la cote « A », ce qui représente une nette augmentation par rapport à 1995.

En revanche, les résultats correspondant au

deuxième classement montrent des progrès sensibles quant à la situation des femmes, bien que dans l'ensemble les résultats de ces employeurs ne soient pas aussi bons qu'en 1995. Par rapport à 1995, plus d'employeurs ont obtenu en 1996 la cote « C », soit la plus faible cote, pour les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes.

Autres secteurs

Dans ces secteurs également, seuls quelques employeurs se voient attribuer la cote « A » au

Au premier classement, plus d'employeurs ont obtenu la cote « A » pour les femmes et les minorités visibles en 1996 qu'en 1995. Au deuxième classement, le nombre d'entreprises ayant obtenu un « A » en 1996 était supérieur dans le cas des Autochtones et des membres des minorités visibles. Toutefois, il faut prendre en considération le fait que le nombre d'employeurs classés en 1996 était bien moindre qu'en 1995. Dans le cas des femmes, la proportion d'employeurs ayant obtenu la cote « A » n'a pas beaucoup varié. En ce qui concerne les personnes handicapées, la proportion des entreprises ayant la cote la plus élevée a légèrement diminué.

Les résultats qui précèdent donnent une idée générale de la situation des membres des groupes désignés en 1996 et des progrès accomplis par les employeurs en cours d'année. Nous présentons ci-dessous des résultats plus détaillés pour chacun des quatre secteurs d'activité.

Secteur bancaire

Dans le secteur bancaire, 11 employeurs sur 18 ont obtenu la cote « A » au premier classement pour les membres des minorités visibles, ce qui montre que la situation de ce groupe était bonne chez ces employeurs. Pour ce qui est des femmes, presque tous les employeurs (16) de ce secteur ont obtenu la cote « B ».

Le deuxième classement indique que les progrès ont été limités pour la plupart des employeurs du secteur bancaire en 1996 dans le cas des Autochtones et des personnes handicapées. En effet, plus d'employeurs ont obtenu un « C » que toute autre cote au chapitre des progrès accomplis concernant ces deux groupes. La cote « A » ou « B » a été attribuée à 14 employeurs pour les membres des minorités visibles, et à 13 employeurs pour les femmes. Si l'on établit une comparaison avec les résultats obtenus dans ce secteur en 1995, le nombre d'employeurs ayant reçu la cote « A » pour le groupe des femmes est passé de deux à sept. Les progrès étaient également plus marqués en 1996 que l'année précédente pour les membres des minorités visibles, mais moins importants pour les Autochtones et les personnes handicapées. Dans le cas des Autochtones, le nombre d'employeurs

grand nombre d'employeurs ont obtenu la cote « A » ou « B » que la cote « C ». Mais cela n'a pas été le cas en ce qui concerne les Autochtones et les personnes handicapées. Par ailleurs, plus d'employeurs ont obtenu la cote « A » pour les progrès réalisés en 1996 (deuxième classement) relativement à ces deux groupes que pour leur situation (premier classement). Ces résultats montrent clairement qu'en règle générale, la représentation des membres des groupes désignés compris dans l'effectif visé par la Loi est encore bien en deçà de la représentation de ces groupes dans la population active canadienne. De même, ces résultats indiquent que la ségrégation envers ces groupes existe encore, dans une certaine mesure, en milieu de travail. Ils suggèrent également que d'importants progrès peuvent encore être accomplis par un certain nombre d'employeurs d'une année à l'autre.

RÉSULTATS POUR LES FEMMES					
le deuxième classement					
Nombre d'employeurs selon le premier et					
Premier classement					
Deuxième classement					
TOTAL	A	B	C		
104	10	33	68		
3	9	10	61		
22	9	33	61		
324	112	104	193		
3	N/A	N/A	N/A		

RÉSULTATS POUR LES AUTOCHTONES					
le deuxième classement					
Nombre d'employeurs selon le premier et					
Premier classement					
Deuxième classement					
TOTAL	A	B	C		
127	10	24	90		
13	10	16	59		
85	12	16	21		
42	9	9	21		
66	N/A	N/A	N/A		

RÉSULTATS POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES					
le deuxième classement					
Nombre d'employeurs selon le premier et					
Premier classement					
Deuxième classement					
TOTAL	A	B	C		
175	69	47	114		
14	5	14	50		
22	3	4	18		
65	3	4	18		
182	52	50	114		
52	N/A	N/A	N/A		

RÉSULTATS POUR LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES					
le deuxième classement					
Nombre d'employeurs selon le premier et					
Premier classement					
Deuxième classement					
TOTAL	A	B	C		
110	109	30	55		
93	33	26	50		
76	19	26	50		
125	20	26	50		
27	N/A	N/A	N/A		

survenus dans la représentation d'un groupe désigné qui sont attribuables à des rajustements faits pour le rapport, par exemple, suite à un nouveau sondage d'auto-identification.

- Le cinquième indicateur montre si l'employeur a accordé des promotions à un nombre raisonnable de membres d'un groupe désigné en comparant la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres de ce groupe à sa représentation dans l'effectif de l'employeur.

Pour obtenir le premier classement, on additionne les résultats des trois premiers indicateurs. Pour obtenir le deuxième classement, on additionne les résultats des deux derniers indicateurs.

Rappelons qu'il faut toujours voir les deux classements comme un tout. Bien qu'ils soient calculés séparément, ils sont étroitement liés. Par exemple, prenons le cas d'un employeur classé « CB » (c'est-à-dire qui a obtenu un « C » pour le premier classement et un « B » pour le second). Le premier classement indique que la situation actuelle du groupe désigné est moins que satisfaisante et qu'il faut prendre des mesures correctives. Cependant, le meilleur résultat qu'il a obtenu au second classement indique que la situation du groupe désigné s'améliore. À l'inverse, il est possible pour un employeur d'obtenir la cote « AC ». Dans ce cas-là, la haute cote qu'il obtient au premier classement (c'est-à-dire un « A ») indique que la situation du groupe désigné était relativement bonne à la fin de l'année. La plus faible cote au second classement (c'est-à-dire un « C ») s'explique par le fait qu'on ne s'attend pas à ce qu'il y ait beaucoup de progrès puisque la situation est déjà bonne.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Encore cette année, on constate que très peu d'employeurs ont obtenu la cote « A » (la plus haute cote) pour la situation des groupes désignés à la fin de l'année et que la plupart ont en fait obtenu un « C » (la cote la plus faible), sauf dans le cas des minorités visibles. Quant aux progrès réalisés - mesurés par le second classement -, la situation était légèrement meilleure. Dans le cas des femmes et des minorités visibles, un plus

4. Évaluation des résultats des employeurs

Le présent chapitre contient une évaluation des progrès accomplis par les employeurs durant l'année se terminant le 31 décembre 1996 pour en arriver à un effectif représentatif. L'évaluation qui suit repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs et consiste en deux classements distincts. Le premier classement indique la situation actuelle des groupes désignés. Le deuxième classement montre les progrès réalisés par les employeurs durant l'année pour améliorer la situation d'un groupe désigné. Le résultat de chaque classement est représenté par la lettre A, B, ou C pour chacun des quatre groupes désignés¹.

La section qui suit donne plus de détails sur les cinq indicateurs associés aux deux classements. Les résultats obtenus par un employeur relativement à ces cinq indicateurs peuvent contribuer à déterminer dans quel domaine il y a lieu de prendre des mesures pour améliorer la situation de l'emploi des membres des quatre groupes désignés.

LES CLASSEMENTS

La première lettre, soit le premier classement, montre la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique si les membres des groupes désignés sont désavantagés selon trois indicateurs : la représentation, la répartition par profession et la répartition salariale du groupe.

- Le premier indicateur sert à déterminer si le nombre total de membres d'un groupe désigné qui travaillent pour un employeur est suffisant. On évalue s'il est « suffisant » en vérifiant si la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur se compare avec la représentation du même groupe dans l'ensemble de la population active, selon les données tirées du recensement. Ces données externes sont pondérées en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- Le deuxième indicateur² compare la répartition par profession des membres d'un groupe désigné à celle des autres employés de l'entreprise. L'objectif est d'évaluer si les postes auxquels

- Le troisième indicateur² compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui des autres employés de l'organisation pour déterminer dans quelle mesure les salaires reçus par les employés de ce groupe diffèrent des salaires versés aux autres employés.
- La deuxième lettre, soit le deuxième classement, indique les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année pour améliorer la situation d'un groupe désigné. Le deuxième classement évalue les progrès en fonction des deux autres indicateurs ci-après.
- Le quatrième indicateur mesure si un employeur a réussi (et dans quelle mesure) à accroître la représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cet indicateur sert à calculer le taux de croissance de la représentation d'un groupe désigné résultant des recrutements et des cessations de fonctions chez l'employeur au cours de l'année. Il exclut les changements

¹ Pour plus de détails sur la méthode utilisée pour évaluer les résultats des employeurs, veuillez consulter les notes techniques figurant dans le rapport annuel de 1992 ou communiquer avec la Section de l'élaboration des données de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail (NTEMT), dont les coordonnées sont indiquées à la page 3 du présent rapport.

² Le deuxième et le troisième indicateurs ne sont utilisés que dans le cas d'entreprises comptant au moins dix employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

Les employeurs ont recruté à l'extérieur plus de 80 % des membres des minorités visibles, plutôt que d'accorder des promotions à des candidats de ce groupe faisant partie de leur personnel au moment de doter des postes dans la vente, les services ou les autres travaux manuels. Par contre, la majorité des membres des minorités visibles ont obtenu de l'avancement quand les employeurs ont doté des postes de cadres, de surveillants, de contremaîtres et de professionnels.

LES SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SELON LE SEXE, 1987 ET 1996		
	1987	1996
Hommes dans une minorité visible	98,2 %	94,2 %
Femmes dans une minorité visible	96,2 %	96,8 %

En 1996, les hommes appartenant à des minorités visibles travaillant à plein temps gagnaient en moyenne 47 227 \$, comparativement à 50 140 \$ pour l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif. De 1987 à 1996, l'écart salarial s'est creusé entre ces deux groupes. En 1987, le salaire moyen des hommes appartenant à des minorités visibles équivalait à 98,2 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes compris dans l'effectif. Dix ans plus tard, ce pourcentage avait chuté à 94,2 %.

En dix ans, l'écart s'est creusé dans trois des quatre grands secteurs d'activité, mais s'est rétréci dans le secteur bancaire. Dans les autres secteurs en 1996, les hommes appartenant aux minorités visibles gagnaient plus que l'ensemble des hommes occupant un emploi à plein temps. Le salaire moyen des femmes appartenant aux minorités visibles était de 36 832 \$, soit 96,8 % de ce que gagnaient l'ensemble des femmes faisant

partie de l'effectif visé par la Loi en 1996 pour un travail à plein temps. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes de ce groupe et l'ensemble des femmes de l'effectif n'a pratiquement pas varié, sauf dans le secteur des communications et les autres secteurs, où il s'est élargi. En 1996, c'est dans le secteur des transports que l'écart salarial était le moins grand, et dans le secteur des communications qu'il était le plus grand.

En 1996, près de 10 % des hommes appartenant à des minorités visibles gagnaient moins de 25 000 \$, comparativement à seulement 5,5 % des hommes faisant partie de l'effectif. De 1995 à 1996, la proportion des hommes appartenant à des minorités visibles dans les niveaux inférieurs de l'échelle de rémunération a diminué plus rapidement que celle de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif. Les hommes appartenant à des minorités visibles étaient également moins susceptibles que l'ensemble des hommes de l'effectif de toucher un salaire de 40 000 \$ ou plus (51,7 % comparativement à 59,4 % en 1996).

Environ 13 % des femmes appartenant à des minorités visibles gagnaient moins de 25 000 \$ en 1996. Ce pourcentage était beaucoup plus bas que l'année précédente, où il atteignait 15,6 %. C'est ainsi que le pourcentage des femmes appartenant à des minorités visibles qui se situaient aux niveaux inférieurs de l'échelle de rémunération en 1996 est tombé en dessous du pourcentage des femmes faisant partie de l'effectif aux mêmes niveaux (13,8 %).

En 1996, 26 % des femmes appartenant à des minorités visibles gagnaient 40 000 \$ ou plus, comparativement à 30 % des femmes dans l'effectif. Cette proportion était plus élevée que dans le cas des femmes autochtones et des femmes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi.

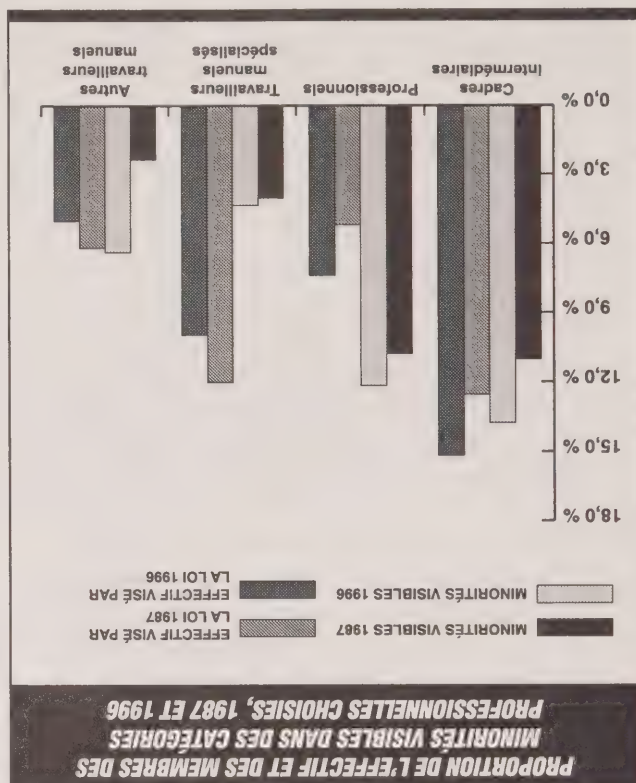
LE PROFIL PROFESSIONNEL

En 1996, 51,1 % des membres des minorités visibles qui ont obtenu un nouvel emploi l'ont obtenu par voie de promotion au lieu d'être recrutés à l'extérieur. Depuis 1991, plus de membres des minorités visibles ont été promus que recrutés à l'extérieur, et ce chaque année à l'exception de 1995.

En 1996, 51,1 % des membres des minorités visibles qui ont obtenu un nouvel emploi l'ont obtenu par voie de promotion au lieu d'être recrutés à l'extérieur. Depuis 1991, plus de membres des minorités visibles ont été promus que recrutés à l'extérieur, et ce chaque année à l'exception de 1995.

Toutefois, dans le secteur bancaire, l'augmentation de la représentation du groupe est attribuable aux changements dans le groupe d'employés visés dans le secteur bancaire s'expliquent par le fait qu'un grand nombre de salariés sont passés d'une catégorie « autre » (salariés occasionnels, salariés en congé, etc.) aux catégories d'emplois à plein temps ou à temps partiel en 1996.

En 1996, 51,1 % des membres des minorités visibles qui ont obtenu un nouvel emploi l'ont obtenu par voie de promotion au lieu d'être recrutés à l'extérieur. Depuis 1991, plus de membres des minorités visibles ont été promus que recrutés à l'extérieur, et ce chaque année à l'exception de 1995.



Occasions d'emploi en 1996 selon la catégorie professionnelle

En 1996, la représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans toutes les catégories professionnelles, sauf celles des professionnels, du personnel semi-professionnel et du personnel de la vente.

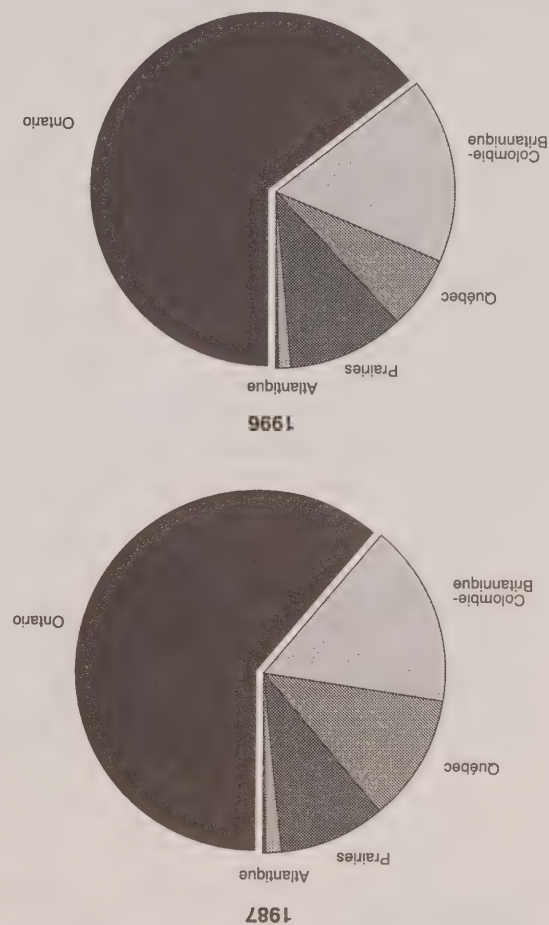
De 1987 à 1996, la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi s'est accrue le plus dans les catégories des autres travailleurs manuels, des travailleurs manuels spécialisés et du personnel des services. Durant cette période, toutefois, les membres des minorités visibles ont maintenu le taux de représentation le plus élevé parmi les professionnels, les surveillants et les employés de bureau.

Au cours des dix années entre 1987 à 1996, le nombre de membres des minorités visibles qui occupaient des postes de cadres intermédiaires ou de professionnels n'a cessé de s'accroître, reflétant le fait que le nombre de personnes comprises dans l'effectif visé par la Loi et faisant partie de ces catégories professionnelles augmentait également. La proportion de membres des minorités visibles occupant des postes de travailleurs manuels (spécialisés et autres) a beaucoup augmenté, malgré la diminution, dans l'ensemble, du nombre de personnes exerçant ce type d'activité. Il convient de noter que la proportion des membres des minorités visibles employés comme cadres supérieurs n'a pas augmenté durant cette période, alors que la part de cette catégorie progressait dans le cadre de l'effectif.

Dans le cas des membres des minorités visibles, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été positif, et s'est traduit par une meilleure représentation du groupe dans le personnel des services et les autres travailleurs manuels. Dans les catégories professionnelles comme celles des cadres ou des travailleurs qualifiés et des travailleurs manuels spécialisés, l'accroissement de la représentation était principalement attribuable à l'amélioration de l'auto-identification et à des variations dans la composition du groupe d'employeurs visés.

taux de représentation se retrouvait dans le secteur bancaire. À 14,07 %, ce taux dépassait largement celui de la représentation du groupe (9,23 %, comme il est indiqué ci-dessus) dans l'effectif en 1996. Malgré une forte augmentation de la représentation du groupe, celle-ci était encore la plus basse (4,77 %) dans le secteur des transports.

**RÉPARTITION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI,
1987 ET 1996**



En 1996, la concentration des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi était encore plus forte en Ontario et en Colombie-Britannique qu'en 1987. En 1996, 64,5 % des membres des minorités visibles travaillaient en Ontario, et 16,9 % en Colombie-Britannique, comparativement à 61,4 % et à 16,2 % respectivement dix ans plus tôt.

Changements en 1996 au chapitre des occasions d'emploi

C'est aussi en Ontario et en Colombie-Britannique que la représentation du groupe était la plus élevée en 1996. Encore une fois, à 13,58 % et 12,17 % dans les deux provinces, ces taux dépassaient la représentation des membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (9,23 %). La représentation des membres de ce groupe était encore plus importante dans les régions métropolitaines de recensement de Toronto (20,60 %) et de Vancouver (15,80 %) cette même année.

En 1996, la part des membres des minorités visibles au chapitre des recrutements a beaucoup diminué – de 11,54 % en 1995 à 10,44 % en 1996. Cette diminution a touché aussi bien les hommes que les femmes. Cependant, la part du groupe au chapitre des cessations de fonctions a également diminué l'an dernier, de sorte que l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions est demeuré positif.

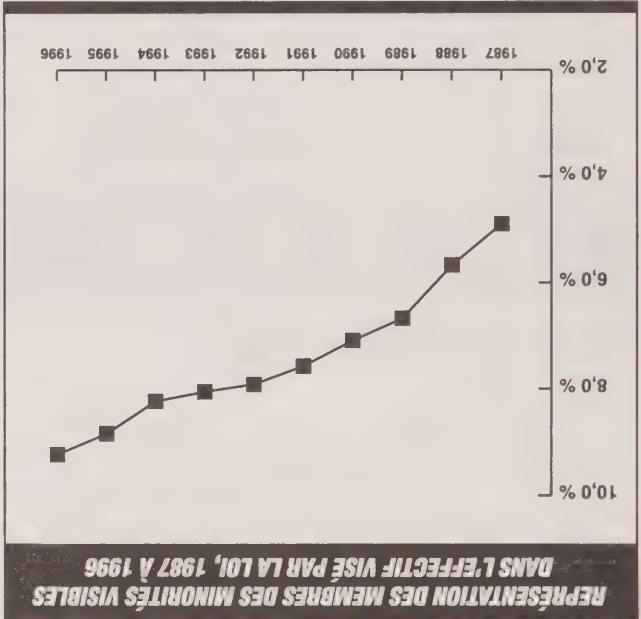
En tout, il y a eu 132 recrutements de plus que des cessations de fonctions chez les membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi en 1996, d'où la croissance de 0,3 % de l'emploi des membres des minorités visibles. Bien que positif, le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions était très inférieur à celui de l'année précédente.

Parmi les personnes faisant partie des minorités visibles, seuls des hommes ont obtenu de nouveaux emplois en 1996. Les femmes de ce groupe ont perdu 212 emplois durant l'année. Les gains du groupe pour l'année se sont limités aux emplois à temps partiel.

La plus forte croissance de l'emploi pour ce groupe est survenue dans les autres secteurs en 1996, et en particulier en Alberta et en Colombie-Britannique. Dans les secteurs des transports et des communications, l'emploi des membres des minorités visibles s'est accru à peu près au même rythme, alors qu'il fléchissait dans le secteur bancaire.

À l'instar des femmes, les membres des minorités visibles ont accru leur niveau de représentation dans l'effectif visé par la Loi, à tel point qu'il est maintenant supérieur au taux de représentation de ce groupe dans la population active canadienne en 1991 (9,1 %). Comme par les années passées, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été positif en 1996 et s'est traduit par un accroissement de la représentation des minorités visibles. En 1996, quatre personnes sur cinq faisant partie de ce groupe travaillaient en Ontario ou en Colombie-Britannique. Les personnes appartenant aux minorités visibles ont traditionnellement eu une forte représentation dans les catégories des professionnels, des surveillants et des employés de bureau. L'écart salarial entre les hommes des minorités visibles et l'ensemble des hommes compris dans l'effectif visé par la Loi était très mince en 1987, mais il s'est élargi entre 1987 et 1996. L'écart salarial entre les femmes des minorités visibles et l'ensemble des femmes dans l'effectif est demeuré à peu près le même durant cette période.

LA REPRÉSENTATION



En 1996, la représentation des hommes et des femmes des minorités visibles s'est accrue dans l'effectif, légèrement plus dans le cas des hommes. Tous les membres des minorités visibles qui se sont joints à l'effectif en 1996 travaillaient à plein temps.

De 1987 à 1996, la part des salariés à temps partiel s'est accrue plus rapidement chez les hommes du groupe que chez les femmes. Par conséquent, l'écart entre la proportion d'hommes et de femmes de ce groupe qui travaillaient à temps partiel s'est rétréci considérablement durant la décennie. En 1996, 13,4 % des hommes des minorités visibles travaillaient à temps partiel, comparativement à 18,2 % des femmes du groupe. (Rappelons que 14,3 % de l'effectif visé par la Loi travaillait à temps partiel en 1996.)

Plus de la moitié des personnes appartenant à des minorités visibles étaient concentrées dans le secteur bancaire en 1987. Ce pourcentage était passé à 46,2 % en 1996, tandis que la proportion des membres de ce groupe employé dans le secteur des communications passait de 24,4 % à 31,5 % durant la même période.

De 1987 à 1996, c'est dans les autres secteurs que la situation des membres des minorités visibles s'est le plus améliorée. En 1996, l'augmentation la plus marquée du taux de représentation de ce groupe est survenue, toutes proportions gardées, dans le secteur des transports, mais le plus fort

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a presque doublé depuis 1987, année où elle se chiffrait à 5,00 %. En 1996, les membres de ce groupe constituaient 9,23 % de l'effectif, ce qui représentait également une importante augmentation par rapport au taux de 8,84 % enregistré en 1995. De 1987 à 1996, le nombre d'hommes des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté plus rapidement que le nombre de femmes des minorités visibles. En 1987, 43,9 % des personnes faisant partie des minorités visibles étaient des hommes. Ce pourcentage a atteint près de 48 % en 1996.

Les femmes handicapées employées dans le secteur des transports touchaient un salaire comparable au salaire versé à l'ensemble des femmes de ce secteur. C'est dans les autres secteurs que l'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes a généralement été le plus grand.

RÉPARTITION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SEXE ET LES ÉCHELONS SALARIAUX, 1996			
	Moins de 25 000 \$	40 000 \$ et plus	
Hommes handicapés	4,5 %	55,5 %	L'ensemble des hommes
Femmes handicapées	14,8 %	23,4 %	L'ensemble des femmes

Seulement 4,5 % des hommes handicapés gagnent moins de 25 000 \$ en 1996. Ce pourcentage était moins élevé que pour l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif. La proportion de femmes handicapées qui gagnent moins de 25 000 \$ était plus grande, par rapport à l'ensemble des femmes dans l'effectif visé par la Loi. En 1996, moins de femmes et d'hommes handicapés gagnaient 40 000 \$ ou plus, comparativement à l'ensemble des salariés du même sexe compris dans l'effectif.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

La proportion de personnes handicapées dans la catégorie des cadres et parmi les professionnels s'est accrue de beaucoup entre 1987 et 1996. À titre d'exemple, le pourcentage de personnes handicapées occupant des postes de cadres est passée de 12,9 % en 1987 à 17,5 % en 1996. La proportion de membres de ce groupe dans les emplois de bureau a également fait un bond, atteignant presque 46 %. Cette augmentation était étonnante puisque la part de l'effectif dans les emplois de ce genre avait diminué durant cette période. La proportion de personnes handicapées parmi les travailleurs qualifiés, les travailleurs manuels spécialisés et les autres travailleurs manuels a également baissé durant cette période. De 1987 à 1996, le taux de représentation des personnes handicapées s'est accru sensiblement parmi les employés de bureau, les cadres intermédiaires et les surveillants. Celles-ci représentaient respectivement 3,24 %, 2,94 % et 3,15 % des salariées de ces catégories en 1996. Pour la plus grande part, l'augmentation de la représentation des personnes handicapées dans ces trois catégories est survenue en 1989, année où la représentation des personnes handicapées dans l'effectif a fait un bond.

En 1996, les catégories professionnelles les plus touchées par la baisse du niveau de représentation des personnes handicapées par rapport à l'année précédente ont été celles des autres travailleurs manuels, des cadres intermédiaires, des surveillants, du personnel de vente et du personnel semi-professionnel.

Occasions d'emploi en 1996

selon la catégorie professionnelle

Les pertes au chapitre des occasions d'emploi sont largement attribuables à la diminution, l'an dernier, de la part des recrutements des personnes handicapées dans des postes de cadres ou de professionnels. Une réduction de la part des recrutements de personnes handicapées chez les cadres supérieurs a été observée dans tous les secteurs, à l'exception du secteur des communications. Dans le cas des cadres intermédiaires, le fléchissement a été plus marqué dans le secteur

LES SALAIRES

bancaire ainsi que dans les autres secteurs. Dans le cas des professionnels, le plus important recul est survenu dans le secteur bancaire et celui des transports.

Par suite des recrutements et des cessations de fonctions, la baisse la plus importante de la représentation des personnes handicapées est survenue dans la catégorie des autres travailleurs manuels ainsi que dans les postes de cadres supérieurs et intermédiaires. Cependant, la représentation des personnes handicapées n'a pas diminué parmi le personnel des services, les travailleurs qualifiés et les travailleurs manuels spécialisés en 1996. Dans ces cas, l'amélioration au chapitre de l'auto-identification ou des changements dans la composition du groupe d'employeurs ayant soumis des rapports ont plus que compensé pour le résultat net négatif des cessations de fonctions et des recrutements de personnes handicapées.

Les employeurs qui recrutent des personnes handicapées avaient davantage tendance à accorder des promotions à des employés de leur entreprise, lorsqu'ils avaient à doter des postes de cadres supérieurs ou des postes dans la vente, que lorsqu'ils recrutent des personnes non handicapées.

En 1996, les hommes handicapés travaillant à plein temps gagnaient en moyenne 49 223 \$, soit environ 98,2 % du salaire versé à l'ensemble des hommes compris dans l'effectif (50 140 \$). En dix ans, soit de 1987 à 1996, les salaires de ces deux groupes ont progressé à peu près au même rythme. En 1996, dans le secteur bancaire, les hommes de ce groupe gagnaient davantage que l'ensemble des hommes travaillant à plein temps compris dans l'effectif visé par la Loi.

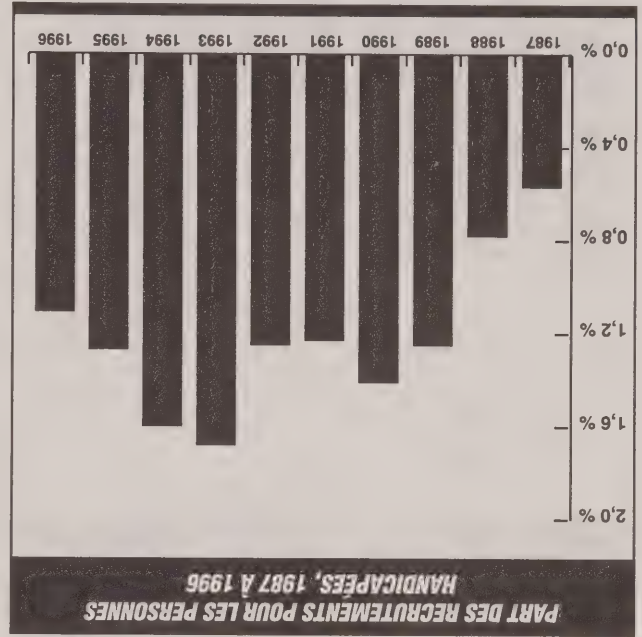
Pour leur part, les femmes handicapées gagnaient en moyenne 96 % du salaire versé à l'ensemble des femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi pour un emploi à plein temps en 1996. L'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes de l'effectif s'est légèrement rétréci de 1987 à 1996. Durant cette période, les

forte représentation dans les emplois à plein temps – soit 1,63 % en 1996, comparativement à 1,47 % pour tous les types d'emplois.

La représentation du groupe a accusé un recul dans les quatre principaux secteurs d'activité. La plus importante baisse par rapport à l'année précédente est survenue dans le secteur bancaire, mais les personnes handicapées y représentaient toujours 3,65 % de tous les salariés de ce secteur en 1996. Le niveau de représentation des personnes handicapées a également beaucoup diminué dans le secteur des communications et les autres secteurs, et très légèrement dans le secteur des transports.

La proportion de personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi travaillant en Ontario, en Alberta et au Nouveau-Brunswick s'est accrue de 1987 à 1996. En Colombie-Britannique, le pourcentage de personnes handicapées a diminué, malgré l'augmentation de la proportion de l'effectif visé par la Loi dans cette province.

Changements observés en 1996 au chapitre des occasions d'emploi



La nette diminution de la part des recrutements de personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a largement contribué à la diminution de la représentation du groupe en 1996. Pour la seconde

année consécutive, leur part des recrutements a beaucoup diminué, chutant de 1,27 % en 1995 à 1,11 % en 1996.

Ce sont les femmes handicapées qui ont connu le plus important recul. Pour ces dernières, la part des recrutements, qui s'établissait à 0,55 % en 1995, a fléchi à 0,46 %. Le nombre de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif a été moins élevé que la représentation de ce groupe depuis la première année où des données ont été recueillies en vertu de la Loi.

L'année dernière, la diminution la plus marquée du nombre de recrutements de personnes handicapées touchait les emplois à temps partiel. Le gros de la baisse est survenu dans le secteur des communications et dans le secteur bancaire.

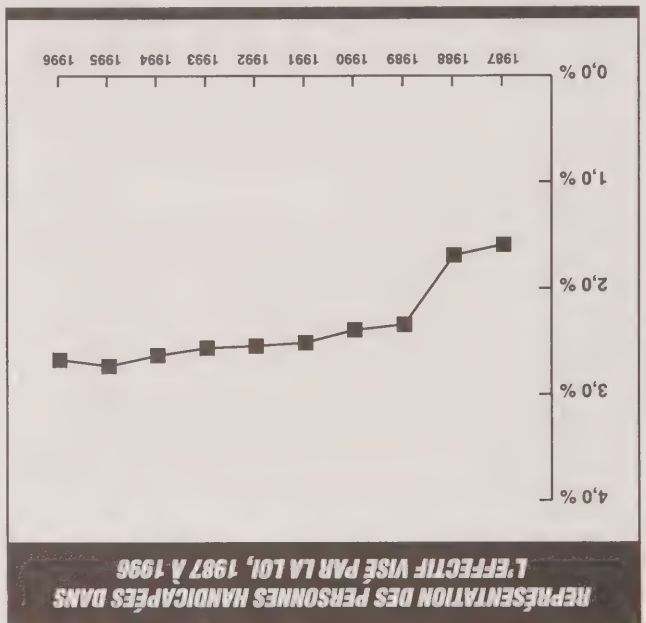
Non seulement les recrutements de personnes handicapées ont beaucoup diminué, mais le nombre de promotions a aussi baissé pour ce groupe. En conséquence, le nombre total d'occasions d'emploi offertes aux personnes handicapées afin qu'elles puissent se joindre à l'effectif a diminué de 5,7 % en 1996. La proportion de toutes les promotions obtenues par les personnes handicapées à également chuté pour la seconde année consécutive. À 2,41 %, cette proportion était inférieure à la représentation du groupe dans l'ensemble de l'effectif.

En 1996, il y a eu 1 086 cessations de fonctions de plus que de recrutements chez les personnes handicapées. Cela signifie que l'emploi des personnes handicapées a régressé de 6,7 %, comparativement à un recul de 2,1 % pour l'ensemble de l'effectif. Parmi les quatre groupes désignés, ce fléchissement était de loin le plus important. L'an dernier, les modifications dans la composition du groupe d'employeurs tenus de déposer un rapport ainsi que les meilleures méthodes d'auto-identification n'ont pas compensé les pertes nettes au chapitre de la dotation. Le fléchissement de l'emploi des personnes handicapées était important dans le secteur des transports, de même que dans le secteur des communications et dans le secteur bancaire.

3.4 Les personnes handicapées

La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi s'est aussi accrue de 1987 à 1996, mais cette augmentation est survenue principalement en 1989. Pour la première fois depuis que des données sont recueillies en vertu de la Loi, la représentation des personnes handicapées a diminué en 1996, principalement en raison du moins grand nombre de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi. Durant la dernière décennie, les personnes handicapées ont accru leur niveau de représentation, notamment dans les postes de cols blancs. Toutefois, en 1996, moins de personnes handicapées ont obtenu un poste dans la catégorie des cadres ou celle des professionnels que par les années passées. Depuis dix ans, les hommes handicapés occupant un emploi à plein temps gagnent en moyenne autant que l'ensemble des hommes de l'effectif visé par la Loi, et l'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes de l'effectif rétrécit.

LA REPRÉSENTATION



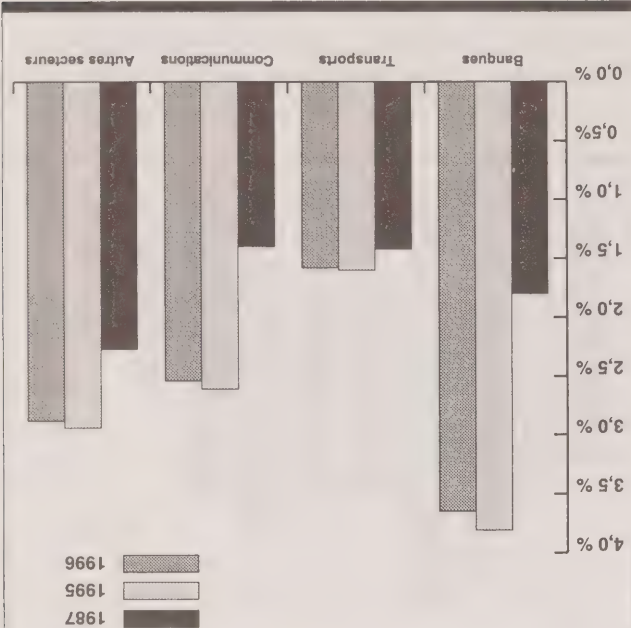
En 1987, première année au cours de laquelle des données ont été recueillies en vertu de la Loi, les personnes handicapées ne constituaient que 1,59 % de l'effectif. En dix ans, soit de 1987 à 1996, la représentation de ce groupe s'est accrue considérablement, mais cette augmentation est survenue principalement au cours d'une seule année. Ainsi, la représentation des personnes handicapées est passée de 1,69 % en 1988 à 2,34 % en 1989. L'augmentation était concentrée dans le secteur bancaire, et est principalement attribuable à des changements dans les méthodes d'auto-identification.

En 1996, les personnes handicapées représentaient 2,67 % de l'effectif visé par la Loi. Ce pourcen-

tage était moins élevé qu'en 1995, où la représentation se chiffrait à 2,73 %. L'effectif visé par la Loi a diminué de 3,2 % en 1996, mais la diminution du nombre de personnes handicapées, de 5,5 %, a été plus importante.

La baisse de la représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi a été généralisée, ayant touché les emplois à temps partiel aussi bien qu'à plein temps. Malgré cela, les hommes handicapés ont maintenu une plus

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SECTEUR, 1987, 1995 ET 1996



Jusqu'à 23 % des femmes autochtones gagnaient moins de 25 000 \$, comparativement à 13,8 % de l'ensemble des femmes. À l'autre extrémité de l'échelle salariale, la proportion de femmes autochtones gagnant un salaire de 40 000 \$ ou plus n'était que de 17,5 %, par rapport à 30 % pour l'ensemble des femmes de l'effectif. La proportion des femmes autochtones à ce niveau de l'échelle des salaires n'a pas augmenté aussi rapidement que pour l'ensemble des femmes faisant partie de l'effectif en 1996.

Occasions d'emploi en 1996 selon la catégorie professionnelle

Chez les Autochtones, les cessations de fonctions ont excédé les recrutements dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel des services, des travailleurs manuels spécialisés et des autres travailleurs manuels. Toutefois, dans certains cas, l'effet négatif a été compensé par le changement dans la composition du groupe d'employeurs ou par une amélioration de l'auto-identification. Grâce à ces facteurs, la représentation des Autochtones a augmenté chez les cadres intermédiaires, le personnel semi-professionnel, les surveillants, les employés de bureau et les travailleurs qualifiés.

En 1996, les employeurs qui ont recruté des Autochtones pour occuper des postes de cadres supérieurs ont procédé par promotion plutôt que par recrutement à l'extérieur. Par ailleurs, les Autochtones qui obtenaient des postes de travailleurs qualifiés, de travailleurs manuels spécialisés et des postes dans la vente et les services étaient plus susceptibles d'être recrutés à l'extérieur.

LES SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES AUTOCHTONES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SELON LE SEXE, 1987 ET 1996		
	1987	1998
Hommes autochtones	90,4 %	85,6 %
Femmes autochtones	92,2 %	87,5 %

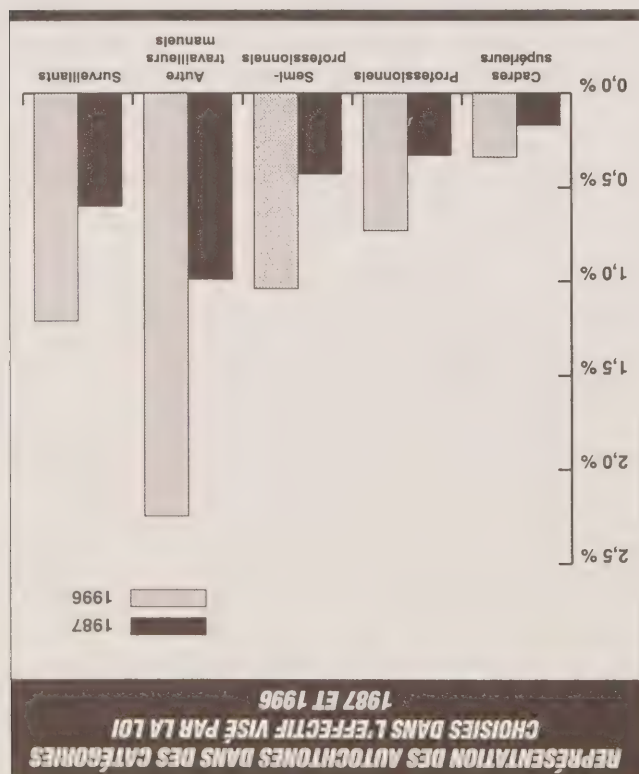
Le salaire moyen des hommes autochtones travaillant à plein temps correspondait à 42 911 \$ en 1996, ce qui représente 85,6 % du salaire de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi pour la même année. De 1987 à 1996, l'écart salarial entre ces deux groupes s'est élargi. En 1987, le salaire moyen des hommes autochtones équivalait à 90,4 % du salaire de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif. Dans les quatre grands secteurs d'activité, l'écart salarial entre ces deux groupes s'est creusé de

1987 à 1996. En 1996, dans le secteur bancaire, le salaire moyen des hommes autochtones équivalait à 75,6 % de celui de l'ensemble des hommes de l'effectif visé par la Loi qui travaillaient à plein temps. C'est dans le secteur des communications que l'écart était le moins important, les hommes autochtones gagnant 92,4 % de ce que touchaient les autres hommes travaillant à plein temps compris dans l'effectif. Il y a dix ans, l'écart était aussi le plus grand dans le secteur bancaire, mais c'est dans les autres secteurs qu'il était le plus faible.

Le salaire des femmes autochtones travaillant à plein temps se comparait davantage à celui de l'ensemble des femmes faisant partie de l'effectif en 1996. Leur salaire était de 33 310 \$, soit 87,5 % du salaire touché par l'ensemble des femmes. Comme pour les hommes autochtones, ce pourcentage était moins élevé qu'en 1987 (92,2 %). En 1996, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes était plus grand qu'en 1995.

De 1987 à 1996, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est creusé dans tous les secteurs, à l'exception du secteur des transports. L'écart s'est considérablement élargi dans le secteur bancaire et les autres secteurs. En 1996, en pourcentage du salaire de l'ensemble des femmes, le salaire moyen des femmes autochtones était au niveau le plus élevé dans le secteur des communications (92,3 %) et au plus bas dans les autres secteurs (81,2 %).

En 1996, 9,2 % des hommes autochtones gagnaient moins de 25 000 \$, comparativement à 5,5 % de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif. Fait encore plus significatif, seulement 45,5 % des hommes autochtones gagnaient 40 000 \$ ou plus, tandis que près de 60 % de tous les hommes faisant partie de l'effectif touchaient un tel salaire. Si l'on établit une comparaison avec l'année précédente, la situation des hommes autochtones progresse plus lentement sur le plan salarial que celle de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif.



Compte tenu de l'augmentation survenue de 1987 à 1996, la représentation des Autochtones était la plus élevée parmi les autres travailleurs manuels en 1996. Par contraste, en 1987, leur représentation la plus élevée était dans le groupe des contre-maîtres. À la fin de la période, les Autochtones étaient également le mieux représentés dans les emplois de bureau et de services dans le secteur bancaire, dans les postes de contremaîtres et le personnel de vente dans le secteur des transports, dans les postes de surveillants et le personnel des services dans le secteur des communications et dans les postes de travailleurs manuels spécialisés dans les autres secteurs.

En 1996, le taux de représentation des Autochtones s'est accru au sein de l'effectif visé par la Loi, mais il a diminué dans 6 des 12 catégories professionnelles. La baisse la plus marquée est survenue dans le secteur de la vente, bien que la représentation de ce groupe dans la catégorie des cadres supérieurs ait également beaucoup diminué.

Ailleurs, la plus importante baisse du nombre d'emplois est survenue dans le secteur bancaire et a touché à la fois des emplois à plein temps et à temps partiel. Pour ce qui est de l'emploi à plein temps des Autochtones, c'est dans le secteur des communications que la diminution a été la plus forte.

En général, les changements dans la composition du groupe de salariés visés par la Loi et l'amélioration du processus d'auto-identification sont à l'origine de l'augmentation de la représentation des Autochtones en 1996. Toutefois, l'analyse par secteur montre que l'augmentation de la représentation des Autochtones est attribuable en majeure partie au résultat net des recrutements et des cessations de fonctions dans les autres secteurs.

En 1996, parmi les Autochtones ayant obtenu un nouvel emploi, plus nombreux sont ceux qui ont été recrutés à l'extérieur plutôt que d'être promus à l'intérieur de l'entreprise où ils travaillaient. Par rapport à 1995, la proportion d'Autochtones recrutés à l'extérieur a beaucoup diminué, comme ce fut le cas dans l'ensemble de l'effectif.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

De 1987 à 1996, la représentation des Autochtones a plus que doublé dans les postes de professionnels, de personnel semi-professionnel, d'autres travailleurs manuels et de surveillants dans l'effectif visé par la Loi. Les membres de ce groupe ont également été nombreux à accéder à des postes de cadres pendant cette période. Les femmes autochtones ont accru leur représentation parmi les cadres intermédiaires, les surveillants, le personnel semi-professionnel et les autres travailleurs manuels dans une plus grande mesure que les hommes autochtones.

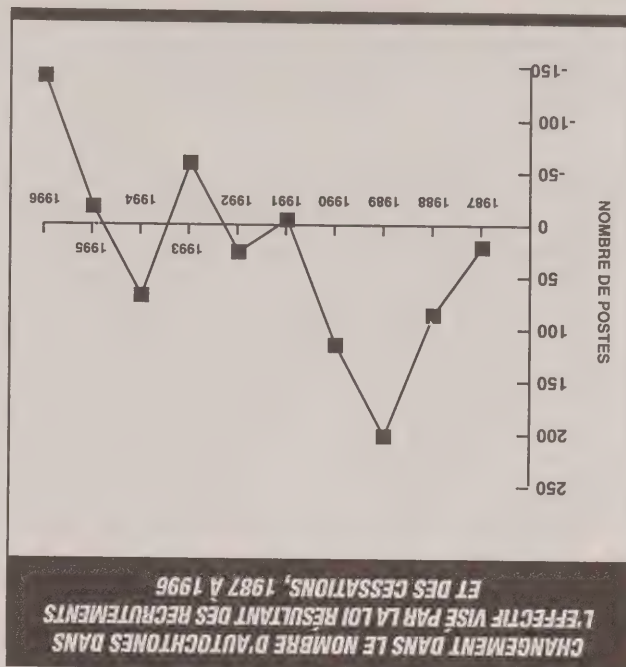
élevée comparativement à l'ensemble des secteurs. Cette représentation se chiffrait à 1,96 % en 1996. Depuis 1987, c'est dans les autres secteurs que la représentation des Autochtones s'est le plus accrue. Ce groupe est également beaucoup mieux représenté dans le secteur bancaire depuis 1987.

Entre 1987 et 1996, le nombre de salaires visés

par la Loi a augmenté en Ontario, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, mais pas le nombre d'Autochtones. En fait, la proportion d'Autochtones travaillant en Ontario a beaucoup diminué durant cette période. Par ailleurs, la proportion de ce groupe en Saskatchewan, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest a augmenté au cours de la décennie, tandis qu'on observait la tendance inverse pour l'ensemble de l'effectif visé.

La plus grande concentration d'Autochtones

faisant partie de l'effectif visé par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest explique la forte hausse du taux de représentation du groupe, qui est passé de 9,64 % en 1987 à 24,28 % en 1996. Il s'agit du plus fort taux de représentation de ce groupe parmi les provinces et les territoires, et ce taux est largement supérieur à la représentation des Autochtones au sein de l'effectif visé par la Loi, soit 1,22 %.



Au cours des dix dernières années, la part des Autochtones au chapitre des recrutements a plus que triple. Par contre, leur part au chapitre des cessations de fonctions a également triple. Pendant la majeure partie de la décennie, le nombre d'Autochtones qui se sont joints à l'effectif a été supérieur au nombre d'Autochtones qui ont cessé d'en faire partie. Par conséquent, le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions dans ce groupe a été positif pendant un certain nombre d'années.

Changements observés en 1996 au chapitre des occasions d'emploi

Pour la seconde année consécutive, la part des Autochtones dans l'ensemble des recrutements a diminué en 1996, alors qu'elle continuait d'augmenter dans le cas des cessations de fonctions. Seuls les hommes autochtones ont été affectés par la diminution des recrutements. Comme les entreprises régies par la Loi ont réussi à garder parmi leur personnel une part plus élevée d'hommes autochtones que d'autres employés, leur représentation n'a pas fléchi.

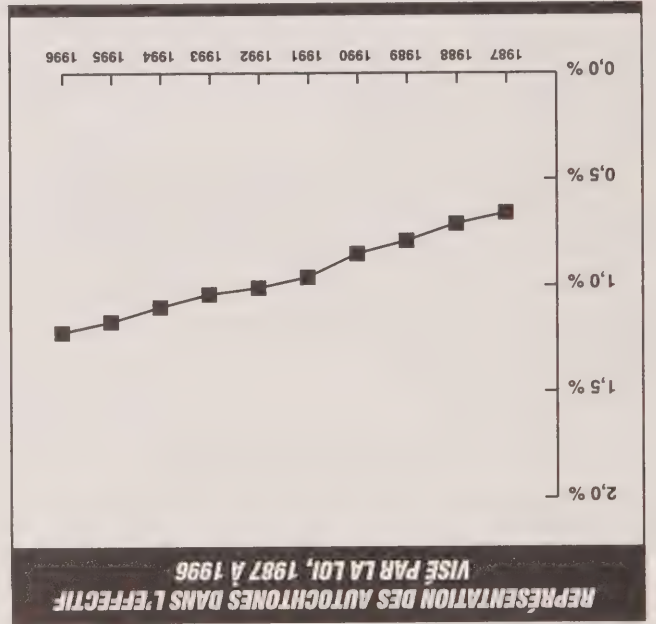
En 1996, le nombre d'occasions d'emploi (recrutements et avancements) offertes aux Autochtones est demeuré sensiblement le même que l'année précédente. Toutefois, la situation des femmes s'est améliorée sur ce plan, puisque leur part des recrutements et des promotions s'est accrue l'an dernier.

Si l'on fait le bilan des recrutements et des cessations de fonctions dans le groupe des Autochtones, il y a eu 142 cessations de fonctions de plus que de recrutements. Cette perte nette est beaucoup plus importante qu'en 1995, si bien que l'emploi des Autochtones a régressé de 2,0 % en 1996. Ce recul est légèrement moins marqué que celui enregistré pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (-2,1 %). L'emploi à plein temps des Autochtones a diminué de 2,8 % durant la même période. L'effet net pour le travail à temps partiel, bien que positif, n'était pas significatif.

En 1996, la croissance de l'emploi au sein du groupe des Autochtones s'est limitée aux autres secteurs, et était principalement attribuable à des entreprises situées en Saskatchewan et en Alberta.

La représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi a presque doublé de 1987 à 1996. Durant cette période, un grand nombre d'Autochtones se sont joints à l'effectif ou ont cessé d'en faire partie, mais le résultat net au bout de l'année a presque toujours été positif. En 1996, toutefois, la plus forte représentation de ce groupe ne s'expliquait pas par un gain net d'emploi, mais plutôt par une amélioration au chapitre de l'auto-identification et par des changements dans le groupe de salariés visés. Durant la dernière décennie, les Autochtones sont parvenus à accroître leur représentation dans certaines catégories professionnelles, notamment dans les catégories de cadres et de professionnels, mais ils étaient encore largement concentrés dans les emplois de bureau et les travaux manuels. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les Autochtones représentaient le quart de l'effectif visé par la Loi en 1996. L'écart salarial entre les hommes et les femmes autochtones et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif visé par la Loi s'est légèrement creusé de 1987 à 1996.

LA REPRÉSENTATION



La représentation des Autochtones en 1996 était de 1,22 %, soit presque deux fois plus élevée qu'en 1987 (0,66 %). Le taux de représentation de ce groupe s'est accru de façon constante depuis dix ans, à un rythme toutefois un peu moins rapide en 1996 qu'au cours des deux années précédentes.

Dans l'effectif visé par la Loi, le nombre de femmes autochtones a augmenté plus rapidement que le nombre d'hommes autochtones depuis 1987. En 1996, les femmes autochtones constituaient 46,33 % des Autochtones visés par la Loi,

proportion supérieure à la représentation du groupe des femmes (44,83 %) au sein de l'effectif. De 1987 à 1996, le pourcentage d'Autochtones travaillant à temps partiel a augmenté plus rapidement que le pourcentage de salariées à temps partiel compris dans l'effectif visé par la Loi. En 1987, 8,5 % des Autochtones travaillaient à temps partiel. En 1996, cette proportion avait atteint 18,5 %, tandis que le pourcentage des salariées à temps partiel s'établissait à 14,3 %. La proportion de femmes autochtones travaillant à temps partiel a presque doublé, mais elle a plus que triplé dans le cas des hommes autochtones.

En 1987, près de 38 % des Autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi travaillaient dans le secteur des transports, alors que la proportion de salariées visées par la Loi employées dans ce secteur n'était que de 34,1 %. Or, en 1996, les Autochtones étaient concentrés principalement dans le secteur des communications (29,5 %), suivi du secteur bancaire et, au troisième rang, du secteur des transports. Les femmes autochtones étaient employées principalement dans le secteur bancaire et les hommes autochtones dans le secteur des transports.

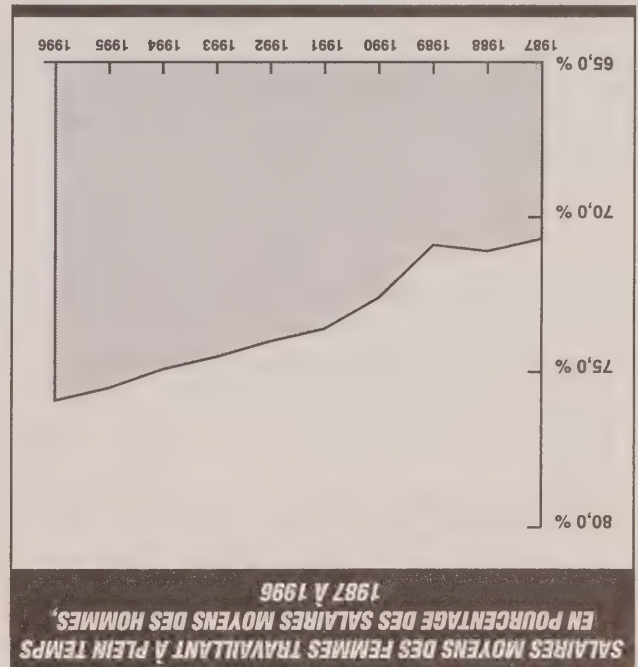
De 1987 à 1996, la représentation des Autochtones dans les autres secteurs est demeurée relativement

C'est encore dans le secteur bancaire que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était le plus important en 1996. Toutefois, c'est dans ce secteur que l'écart s'est rétréci le plus depuis les dix dernières années. La diminution de l'écart a également été importante dans le secteur des communications. En fait, c'est dans ce secteur que l'écart était le moins grand en 1996. Par ailleurs, l'écart salarial s'est creusé considérablement dans le secteur des transports. C'était la quatrième année consécutive que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élargissait dans ce secteur.

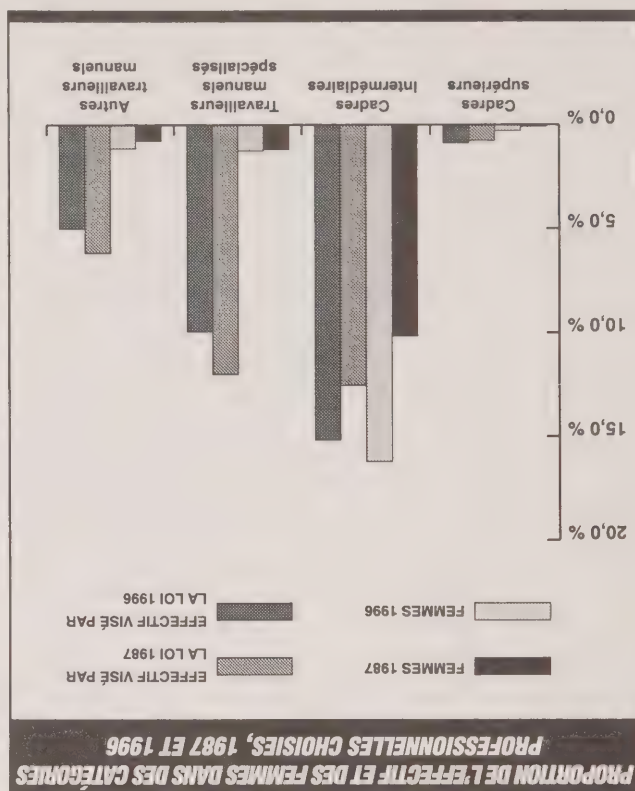
La concentration de femmes occupant un emploi à plein temps dans les échelons inférieurs de l'échelle de rémunération (moins de 25 000 \$) était plus de deux fois supérieure à celle des hommes en 1996. Près de 14 % des femmes gagnaient un salaire moyen inférieur à 25 000 \$. Comme les années précédentes, la proportion de femmes dans cette catégorie était encore plus grande dans le secteur bancaire et celui des transports (16,2 % et 21,6 % respectivement).

Par ailleurs, en 1996, près de 60 % des hommes compris dans l'effectif, comparativement à seulement 30 % des femmes, touchaient un salaire de 40 000 \$ ou plus. Les femmes faisaient meilleure figure dans les autres secteurs et dans le secteur des communications, un plus grand nombre d'entre elles étant concentrées dans les niveaux supérieurs des échelles de rémunération (42,2 % et 35,6 % respectivement).

L'écart salarial entre les hommes et les femmes visés par la Loi occupant un emploi à plein temps a continué de se rétrécir lentement en 1996, comme il le fait depuis 1990. En 1987, les femmes touchaient en moyenne 70,7 % de ce que les hommes gagnaient pour un travail à plein temps au sein de l'effectif visé par la Loi.



L'augmentation salariale chez les hommes visés par la Loi qui travaillaient à plein temps, elle n'a été que de 2,5 %, mais les hommes gagnaient en moyenne 50 140 \$. Par conséquent, la rémunération des femmes ne représentait encore que 75,9 % de celle des hommes.



De 1987 à 1996, la proportion de femmes dans la catégorie des surveillants s'est amoindrie, tout comme ce fut le cas pour cette profession dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi. Par ailleurs, cette proportion s'est accrue plus rapidement au niveau des postes de cadres durant la même période. La proportion de femmes dans les emplois de bureau a diminué à une cadence plus accélérée que la proportion de l'effectif visé par la Loi dans cette catégorie. Toutefois, la proportion de femmes a augmenté parmi les travailleurs manuels spécialisés et les autres travailleurs manuels, tandis que la proportion de l'effectif diminuait dans ces catégories professionnelles.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

L'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. En ce qui concerne les emplois à plein temps occupés par des femmes dans ce secteur, le taux de croissance s'est limité à 0,14 % en 1996. L'emploi des femmes a accusé une baisse dans le secteur bancaire (-2,35 %) alors que l'emploi des hommes y a connu un regain (0,59 %).

Les femmes ont fait une percée dans les postes de cadres supérieurs et intermédiaires, et ce dans tous les secteurs au cours de cette décennie. Ainsi, elles représentaient respectivement 14,86 % et 47,90 % des cadres supérieurs et intermédiaires en 1996, comparativement à 4,75 % et 33,14 % en 1987. D'autres variations positives conviennent d'être soulignées dans le cas des contremaîtres, des travailleurs qualifiés et des autres travailleurs manuels. Fait intéressant, la plupart des postes comblés par des femmes dans ces catégories professionnelles étaient des emplois à plein temps. Dans le secteur des communications et les autres secteurs, la représentation des femmes a aussi augmenté de façon importante depuis dix ans dans la catégorie des contremaîtres. Dans le secteur des transports, la plus forte augmentation est survenue dans les catégories des travailleurs qualifiés et des autres travailleurs manuels.

De 1995 à 1996, la plus forte hausse de la représentation des femmes, toutes proportions gardées, a également été enregistrée parmi les autres travailleurs manuels, les contremaîtres et les cadres supérieurs.

Occasions d'emploi en 1996 selon la catégorie professionnelle

En 1996, le nombre de femmes recrutées par les employeurs assujettis à la Loi a été supérieur au nombre de cessations de fonctions dans certaines catégories professionnelles, ce qui explique en grande partie l'augmentation du nombre de femmes dans les catégories du personnel des services et des autres travailleurs manuels.

En 1996, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes ont été promues à des postes de cadres, de surveillants et de professionnels. À l'opposé, on a recruté à l'extérieur un plus fort pourcentage de femmes que d'hommes pour doter les postes de la catégorie des services.

LES SALAIRES

En 1996, le salaire moyen des femmes a été estimé à 38 064 \$, ce qui représente une hausse de 3 % par rapport à l'année précédente. Quant à

Par province, la répartition des femmes n'a pas varié autant que celle des hommes au cours des dix dernières années. Par exemple, la concentration de femmes en Ontario (45,2 % en 1996) est restée à peu près identique de 1987 à 1996. En revanche, celle des hommes a beaucoup augmenté. Dans quelques provinces, la tendance observée pour les femmes était contraire à la tendance qui se dessinait pour les hommes. Par exemple, la concentration de femmes a diminué en Colombie-Britannique, tandis que celle des hommes augmentait. À la fin de la décennie, les femmes étaient davantage concentrées dans les provinces de l'Atlantique, notamment au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, alors qu'on retrouvait moins d'hommes dans ces provinces.

Depuis 1987, le pourcentage de femmes recrutées dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a diminué. De 42,67 % en 1987, ce taux a grimpé jusqu'à 46,18 %, en 1990, mais il s'est mis à descendre par la suite et n'était plus que de 39,78 % en 1996. La part des femmes, sur le plan des recrutements, a été inférieure à leur représentation au sein de l'effectif depuis 1991. Au cours de cette même période, la part des femmes au chapitre des cessations de fonctions a décro, tombant sous la barre des 40 %. Les femmes ont élargi leur part des recrutements seulement dans le secteur des transports en 1996, à la fois pour les emplois à plein temps et à temps partiel. Cette part se chiffrait à 25,77 %, par rapport à un taux de représentation des femmes de 21,81 % dans le secteur des transports en 1996.

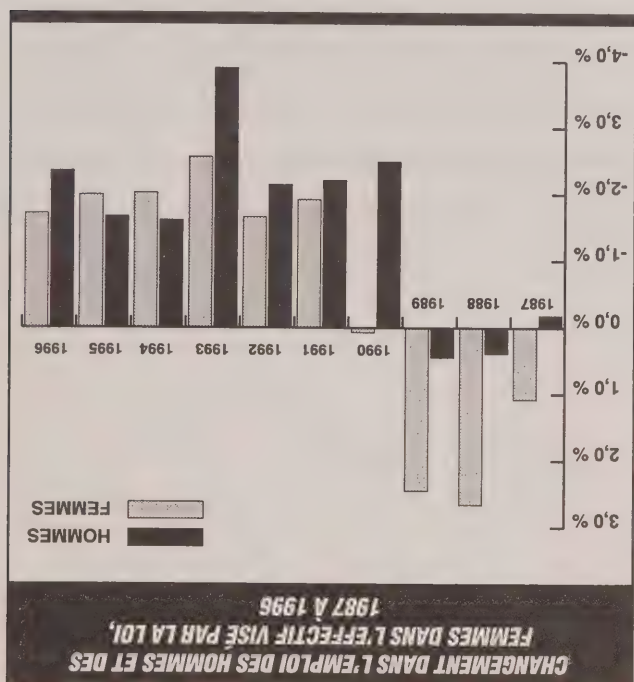
En 1996, 56 % de tous les postes comblés par des femmes étaient attribuables à des promotions internes. Ce pourcentage n'a cessé d'augmenter dans les années 1990. En comparaison, seulement 39,73 % des emplois obtenus par des hommes étaient en fait des promotions accordées au sein d'une organisation en 1996.

Changements observés en 1996 au chapitre des occasions d'emploi

Résultat net des recrutements et des cessations de fonctions, 4 426 femmes ont quitté l'effectif visé par la Loi en 1996. Au total, le nombre d'emplois à plein temps occupés par les femmes a diminué

de 5 321, mais cette perte a été compensée en partie par les 647 nouveaux emplois à temps partiel et les 248 emplois temporaires obtenus. Par rapport à 1995, beaucoup moins de femmes qui occupaient un emploi à plein temps ont perdu leur emploi (18,7 % de moins). L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été négatif dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications, mais positif dans le secteur des transports et dans les autres secteurs.

Le bilan des recrutements et des cessations de fonctions s'est soldé par un fléchissement de 1,71 % de l'emploi des femmes en 1996. Ce pourcentage était inférieur à celui observé dans le



cas des hommes (-2,35 %). En ce sens, il a suivi la tendance, qui était manifeste de 1987 à 1993. Durant cette période, l'emploi des femmes a augmenté ou diminué moins rapidement que l'emploi des hommes.

L'écart le plus important en ce qui a trait à la croissance de l'emploi des hommes et des femmes se retrouve dans le secteur des transports, où l'emploi des femmes a augmenté (1,85 %), tandis que l'emploi des hommes a régressé (-3,35 %). La croissance dans le secteur des transports était particulièrement forte au Nouveau-Brunswick, à

En 1996, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi avait presque atteint le niveau de représentation de ce groupe au sein de la population active canadienne en 1991 (45,9 %). De fait, l'emploi chez les femmes a régressé moins rapidement que chez les hommes en 1996, et la représentation des femmes a continué de s'accroître. De 1987 à 1996, les femmes ont réussi à décrocher des emplois traditionnels réservés aux hommes, notamment des postes de cadres supérieurs et de travailleurs manuels et leur surreprésentation dans les emplois de bureau a diminué. D'autre part, la proportion de femmes travaillant à plein temps a diminué. En 1996, les femmes touchaient un salaire équivalent à 75,9 % de la rémunération accordée aux hommes compris dans l'effectif visé par la Loi pour un emploi à plein temps. S'il y a eu amélioration à ce chapitre (ce pourcentage n'était que de 70,7 % en 1987), on ne peut parler de grands progrès puisque ceux-ci s'échelonnent sur une décennie.

LA REPRÉSENTATION



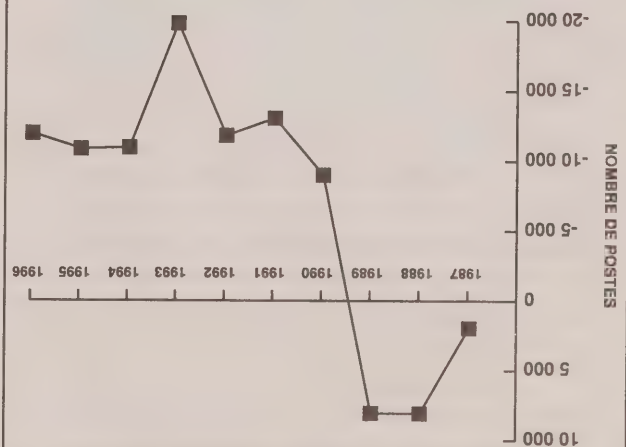
En 1996, les femmes constituaient 44,83 % de l'effectif visé par la Loi (soit 255 101 salariées). Depuis 1987, la représentation de ce groupe a augmenté plus rapidement dans l'effectif (3,89 points de pourcentage) que dans l'ensemble du marché du travail canadien (2,3 points de pourcentage). De 1995 à 1996, plus d'hommes que de femmes ont cessé de faire partie de l'effectif. En conséquence, la représentation des femmes a continué de s'accroître.

La proportion des femmes parmi les salariées à plein temps s'est accrue depuis 1987, mais pas aussi rapidement que dans le groupe des salariées temporaires. Un moins grand nombre de femmes travaillent aujourd'hui à plein temps qu'en 1987, ce qui est également vrai pour l'effectif dans son ensemble. La proportion a été ramenée de 81,8 %

en 1987 à 76,4 % en 1996, réduction plus importante que dans le cas de l'effectif global. Depuis 1987, la répartition des femmes dans les quatre grands secteurs d'activité n'a pas changé autant que la répartition de l'ensemble des salariées. Le secteur bancaire est toujours le principal employeur des femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi, car environ 50 % des femmes occupaient un emploi dans ce secteur en 1996. Au deuxième rang à ce chapitre en 1987 et en 1996 venait le secteur des communications, suivi du secteur des transports et, bien loin derrière, des autres secteurs.

Les femmes constituaient traditionnellement le gros des salariées employées par les banques (74,76 % d'entre elles étaient des femmes en 1996). La représentation des femmes est toutefois en régression dans ce secteur depuis 1993, ce qui s'est traduit par une diminution des femmes qui y sont employées à plein temps. De 1987 à 1996, parmi les autres secteurs d'activité, les plus importants progrès des femmes sur le plan de la représentation ont été enregistrés dans le secteur des transports. Le taux de représentation des femmes dans ce secteur a continué de s'accroître en 1996, atteignant 21,81 %. Dans le secteur des communications, leur taux de représentation s'est maintenu, et correspond à au moins 40 % de l'ensemble des salariées employées dans ce secteur durant la période de référence de dix ans.

CHANGEMENT DANS LE NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI RÉSULTANT DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS, 1987 À 1996



2,1 % de 1995 à 1996, les cessations de fonctions ont augmenté encore plus rapidement. En conséquence, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a de nouveau été négatif en 1996. Près de 12 000 pertes d'emplois se sont

traduites par un fléchissement de l'emploi de 2,1 %, comparativement à 1,8 % en 1995. En 1996, tous les emplois perdus étaient des emplois à plein temps (les emplois à plein temps accusent un recul de 3 %), qui étaient concentrés dans le secteur des communications et celui des transports. Dans les autres secteurs, le nombre de recrutements a été supérieur aux cessations de fonctions, en raison principalement de l'arrivée d'Expertech, qui a embauché plus de 1 600 personnes. Le nombre de salariés à temps partiel recrutés dépassait le nombre de ceux qui ont cessé leurs fonctions, et ce dans tous les secteurs, à l'exception du secteur bancaire.

Parmi les provinces, c'est au Québec et à Terre-Neuve que la décroissance de l'emploi a été la plus marquée. Au Québec, la plupart des pertes d'emplois sont survenues dans le secteur des transports et celui des communications. À Terre-Neuve, les pertes étaient concentrées dans le secteur des transports. Quelques provinces ont connu une croissance de l'emploi en 1996, mais ce regain n'était significatif qu'en Alberta.

a déménagé son siège social de Montréal à Calgary. En Alberta, un certain nombre d'entreprises qui ont dépassé le cap des 100 salariés ont déposé leur premier rapport. Dans les Territoires du Nord-Ouest, Bradley Air Services s'est porté acquéreur de First Air, d'où la hausse importante de son personnel. Les plus fortes baisses du nombre de salariés ont été enregistrées dans les provinces de l'Atlantique, notamment à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse. Dans le premier cas, la diminution faisait suite à la fermeture de la Compagnie des chantiers maritimes de Terre-Neuve S.C.C. à St. John's. En Nouvelle-Écosse, la chute du nombre de salariés s'explique essentiellement par le fait que les données relatives à la Maritime Telegraph and Telephone Company ne figuraient pas dans la base de données, parce que cette entreprise avait soumis son rapport trop tard.

À l'échelle des régions métropolitaines de recensement (RMR), le nombre de salariés visés par la Loi s'est accru à Calgary et à Regina. Calgary a bénéficié du transfert d'employés chez CP Rail et de l'expansion de la société Shaw Communications Inc. En tout, cinq entreprises ont déposé un premier rapport pour la RMR de Calgary en 1996. À Regina, l'augmentation était attribuable à un seul employeur, la CIBC, qui a établi un centre de services bancaires par téléphone dans cette RMR l'an dernier.

Les occasions d'emploi (recrutements et avances) pour les membres des quatre groupes désignés ont continué de se multiplier en 1996. Plus de 105 000 personnes ont été recrutées ou ont obtenu de l'avancement dans l'effectif visé par la Loi, et ce nombre est en hausse depuis trois ans. La part des promotions dans le cadre des recrutements s'est accrue l'an dernier, après une diminution en 1995. Cette hausse faisait écho à la tendance plus générale observée les années précédentes, les employeurs ayant de plus en plus tendance à recourir à l'avancement pour doter des postes vacants, au lieu de recruter à l'extérieur. Même si le nombre de personnes recrutées par les employeurs assujettis à la Loi a augmenté de

330 employeurs visés par la Loi en 1996, mais certains d'entre eux n'ont pas été inclus dans le total à titre individuel parce qu'ils étaient regroupés dans un rapport global (c'était le cas de quatre entreprises), ou encore, pour divers motifs, nous n'avions pas reçu leur rapport au moment de saisir les données (c'était le cas de sept entreprises). En tout, 569 081 salariés étaient visés par la Loi en 1996, ce qui représente une diminution de 3,2 % par rapport à 1995.

L'an dernier, la baisse la plus marquée du nombre de salariés visés est survenue dans le secteur des communications, suivi du secteur des transports. L'effectif est resté à peu près le même dans le secteur bancaire et s'est accru de 1,2 % dans les autres secteurs. Dans le secteur des communications, la diminution du nombre de salariés est en grande partie attribuable aux entreprises de transmission des télécommunications (Bell Canada et la Compagnie de téléphone de la C.-B. (BC Tel) en particulier). L'écart s'explique aussi pour une bonne part par le fait qu'un important employeur n'a pas été inclus dans la base de données parce que son rapport nous est parvenu trop tard. Dans le secteur des transports, la baisse du nombre de salariés est imputable aux entreprises qui ont fermé leurs portes ou qui n'étaient plus tenues de déposer un rapport. Cette baisse résulte également des licenciements massifs effectués dans le secteur ferroviaire. Enfin, dans les autres secteurs, l'augmentation était principalement due à l'arrivée d'Expertech, entreprise créée pour concurrencer Bell dans le domaine des services d'installation et de réparation.

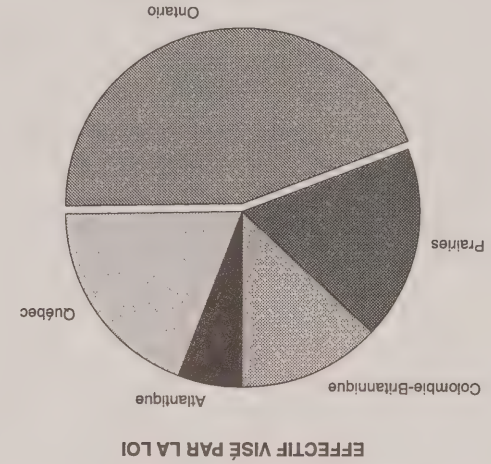
La diminution de 3,2 % du nombre de salariés visés par la Loi a touché principalement des personnes occupant un emploi à plein temps, du moins c'était le cas dans le secteur des communications et celui des transports. Et cette baisse a touché plus d'hommes que de femmes.

L'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest sont les deux seules régions où le nombre de salariés visés par la Loi a connu une hausse marquée en 1996, par rapport à l'année précédente. Cargill a intensifié ses activités l'an dernier en Alberta, et CP Rail

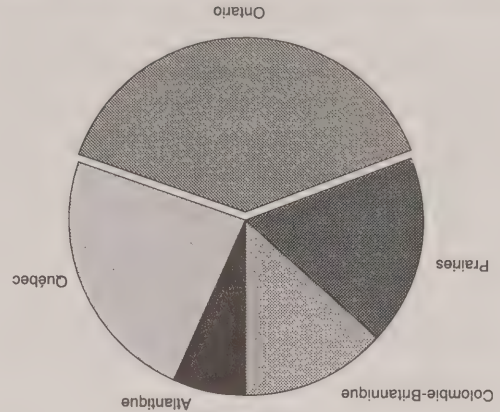
seulement ceux visés par la Loi – le secteur des communications et le secteur bancaire employaient aussi plus de gens en 1996 qu'en 1987, alors que, dans le secteur des transports, le nombre de salariés avait nettement diminué durant la même période.

Au cours des dix dernières années, on a enregistré une augmentation des emplois à temps partiel sur le marché du travail au Canada. Cette augmentation était encore plus marquée dans le cas de l'effectif visé par la Loi. En 1987, 9,5 % des salariés visés par la Loi travaillaient à temps partiel, proportion plus faible que pour l'ensemble du marché du travail canadien (16,7 %). Or, en 1996, la part des emplois à temps partiel s'était considérablement accrue et correspondait alors à 14,3 % pour l'effectif et à 18,9 % pour le marché du travail canadien.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DE LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE SELON LA RÉGION, 1996



POPULATION ACTIVE CANADIENNE



LA SITUATION EN 1996

En raison des compressions d'effectifs et des grandes reclassifications effectuées de 1987 à 1996, un grand nombre de postes de surveillants ou de contremaîtres au sein de l'effectif visé par la Loi ont disparu, alors que le nombre de cadres intermédiaires augmentait de façon notable. Dans d'autres catégories professionnelles, on a également enregistré une baisse du nombre de salariés, soit parmi les travailleurs manuels spécialisés et les autres travailleurs manuels. En revanche, le nombre de professionnels a augmenté dans l'effectif global visé par la Loi, ce qui fait ressortir la tendance générale observée sur le marché du travail canadien, à savoir l'accroissement de la demande de travailleurs encore plus spécialisés.

En dix ans, soit de 1987 à 1996, la répartition régionale de l'effectif visé par la Loi au Canada a évolué dans le même sens que la répartition de la population active canadienne. Ainsi, les personnes employées dans l'Ouest du Canada représentent aujourd'hui une proportion plus importante de l'effectif visé par la Loi, tandis que le contraire est vrai pour les personnes travaillant dans les provinces de l'Atlantique. Toutefois, il importe de souligner une différence importante : en Ontario, la proportion de l'effectif visé par la Loi n'a presque jamais cessé d'augmenter depuis 1992, de sorte que la part de l'Ontario était plus grande en 1996 qu'en 1987. Au cours de cette même période, cependant, la part de la population active canadienne employée en Ontario a diminué, tout comme au Québec.

Comme c'est le cas à l'échelle des provinces, le nombre de salariés visés par la Loi a également augmenté dans les régions métropolitaines de recensement de l'Ouest du Canada au cours des dix dernières années. En fait, les plus fortes augmentations ont été enregistrées à Calgary et à Edmonton, suivies de Toronto. Inversement, le nombre de salariés visés par la Loi employés à Montréal, à Regina et à Winnipeg a diminué de 20 % environ durant la même période.

Le nombre d'employeurs assujettis à la Loi a de nouveau baissé en 1996, par rapport à l'année précédente. En 1995, notre base de données faisait état de 347 employeurs, comparativement à 330 en 1996. En vérité, il y avait plus de

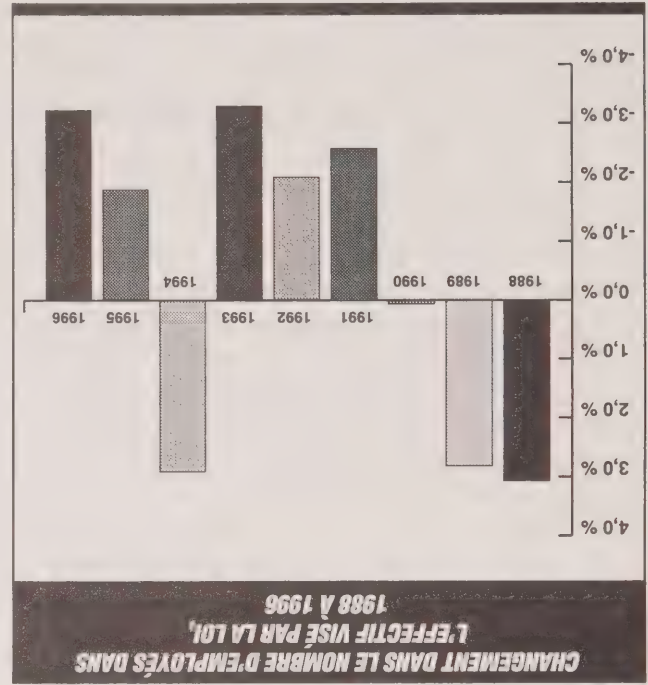
3. Analyse des rapports des employeurs

3.1 L'effectif visé par la Loi¹

En 1996, les salariés visés par la Loi étaient moins nombreux qu'en 1987. Entre ces deux années, non seulement l'effectif total a-t-il diminué mais sa composition a beaucoup évolué. À titre d'exemple, la proportion de salariés occupant des emplois très spécialisés s'est accrue, mais la proportion de ces employés travaillant à temps partiel a aussi augmenté. En 1996, la baisse du nombre de salariés observée les années précédentes s'est poursuivie, et ce principalement en raison du fait que le nombre de cessations de fonctions a augmenté plus rapidement que le nombre de recrutements. Même si les employeurs assujettis à la Loi ont recruté plus de 55 000 salariés en 1996, le résultat net n'en équivalait pas moins à la perte de 12 000 emplois. Dans les sections suivantes, qui portent sur la situation de chaque groupe désigné par rapport à l'emploi, les répercussions que la diminution du nombre de salariés a eues sur chacun de ces groupes seront examinées.

LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1987, 1995 ET 1996						
SECTEURS	EMPLOYEURS			EMPLOYÉS		
	1987	1995	1996	1987	1995	1996
Communications	90	20	87	179 247	199 641	188 020
Banques	23	18	18	169 632	172 734	172 329
Transports	208	180	171	203 207	154 907	147 217
Autres secteurs	52	57	54	43 331	60 765	61 515
TOUTS LES SECTEURS	373	347	330	595 417	588 047	569 081

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF AU COURS DES DIX DERNIÈRES ANNÉES (1987-1996)



Depuis 1987, le nombre d'employeurs visés par la Loi a chuté, tandis que l'effectif global diminuait de 4,4 %. Le nombre total de salariés régis par la Loi a augmenté de 1987 à 1990, pour atteindre un peu plus de 631 000 salariés, puis il a régressé de façon régulière (si l'on ne tient pas compte de l'année 1994). Ainsi, le total des salariés visés par la Loi, qui s'établissait à 569 081 en 1996, n'a jamais été aussi bas depuis que des données sont recueillies en vertu de la Loi.

De 1987 à 1996, la baisse la plus marquée du nombre d'employeurs et de salariés est survenue dans le secteur des transports. Ce secteur s'est donc retrouvé au troisième rang pour ce qui est du nombre de salariés compris dans l'effectif visé par la Loi. En dix ans, le secteur des communications est devenu celui où l'on retrouve le plus de salariés, suivi du secteur bancaire. Si nous regardons l'ensemble des salariés dans ces secteurs – et non

¹ Dans ce rapport, les expressions « effectif visé par la Loi » et « effectif » renvoient aux salariés travaillant pour les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'expression « population active canadienne » désigne toutes les personnes ayant travaillé au Canada durant une période donnée.

Enfin, le réseau de transport public de la région d'Ottawa a été paralysé en novembre et décembre par une grève qui a duré 23 jours. Les 1 700 travailleurs d'OC Transpo sont retournés au travail après la conclusion d'une entente salariale prévoyant des augmentations pour 1998 et 1999.

Autres

La Presse canadienne, agence de presse nationale, est venue tout près de cesser ses activités en 1996 après que des groupes de quotidiens (dont Southam était le plus important) lui eurent signifié leur intention de renoncer au service en juin. Cette décision a par la suite été annulée en août, mais l'agence devait passer au crible ses activités.

Le secteur des transports

En 1996, d'importantes restructurations ont de nouveau touché le secteur ferroviaire, le Canadien National ayant confirmé son intention d'éliminer un millier d'emplois en moyenne au cours de chacune des quatre années à venir, en commençant avec 1 500 en 1996.

Dans le secteur du transport aérien, l'année 1996 a été marquée par la négociation. En décembre, Air Canada a conclu une entente avec le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), qui représentait plus de 3 500 préposés à la clientèle. Les transporteurs régionaux d'Air Canada (Air B.C., Air Ontario, Air Nova et Air Alliance) étaient encore en négociations avec leurs pilotes à la fin de l'année. De leur côté, les employés des Lignes aériennes Canadien International ont accepté une réduction de salaire dans le cadre d'un plan de restructuration (c'est-à-dire le statu quo pour certains groupes d'employés et une diminution de salaire pouvant aller jusqu'à 10 % pour d'autres groupes).

perdu 2 400 employés au cours de l'année financière 1996-1997. Il s'agit d'employés qui ont été mis à pied ou qui ont volontairement quitté l'entreprise. D'ici la fin de l'exercice 1997-1998, 800 autres emplois disparaîtront.

Dans le secteur de la transmission des télécommunications, Bell Canada a réduit son personnel, mettant à pied plus de 6 000 personnes. Parmi elles, 1 500 sont passées chez Expertech en mars 1996. Cette entreprise se spécialise dans l'installation et la réparation des lignes simples commerciales et résidentielles. Bell a aussi conclu une entente avec IBM pour l'impartition de certaines activités. Pour sa part, la Maritime Telegraph and Telephone Co. prévoyait faire des mises à pied en 1996 et 1997, en raison d'une restructuration.

Enfin, dans le secteur des postes et des services de messagerie, la Société canadienne des postes a annoncé qu'elle se retirait de la livraison des envois publicitaires. Au moment de la rédaction de ce rapport, la Société canadienne des postes avait remercié près de 10 000 travailleurs occasionnels, mais un grand nombre d'entre eux ont été réembauchés par les compagnies qui ont repris le service.

Le secteur des communications

La encore, les nouvelles technologies ont entraîné l'élargissement de la gamme de services de télécommunications offerts. En 1996, le CRTC a autorisé certains câblodistributeurs à fournir, dans trois provinces au moins, des services de communication sans fil (système de distribution multipoint – ou SDM) pour les lignes téléphoniques, les signaux de télévision et les connexions Internet. En même temps, Bell Canada devait fournir (à titre d'essai) des services de câblodistribution en Ontario et au Québec, vers la fin de 1996. Ultimement, ces services engloberont aussi l'accès à Internet et aux babillards électroniques.

L'an dernier, les discussions se poursuivaient avec Vidéotron, qui souhaitait se porter acquéreur de CFCF Inc. et de ses deux stations de télévision montréalaises, soit CFCF-TV et TQS. Toujours en 1996, un autre câblodistributeur, Rogers Communications Inc., vendait à Cogeco des systèmes de câblodistribution. Du côté des entreprises de télédiffusion publiques, la Société Radio-Canada a

Le secteur bancaire

Les banques canadiennes continuent de se restructurer à mesure que les percées technologiques leur ouvrent de nouvelles possibilités en matière de prestation de services. À titre d'exemple, tous les types de transactions bancaires pourront être effectués par Internet en 1997. L'an dernier, de grandes banques canadiennes comme la Banque Scotia, la CIBC et la Banque Royale ont conclu des ententes avec IBM pour la mise au point du système de transactions sur Internet. Depuis dix ans, des modifications législatives et les forces du marché ont également contribué à l'expansion de l'activité bancaire dans divers domaines : fiducies, fonds mutuels, services de courtage au détail et services d'assurance.

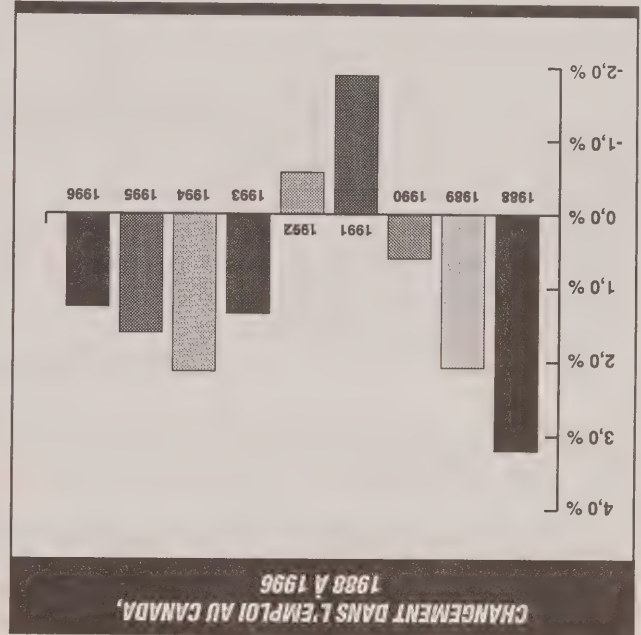
SURVOL DES SECTEURS VISÉS PAR LA LOI

raison de ces faibles taux de croissance. Cette proportion a été ramenée de 64,3 % à 62,3 % entre 1987 et 1996, alors qu'elle passait de 20,8 % à 23,5 % en Alberta et en Colombie-Britannique. Durant la même période, la proportion de l'emploi avait aussi diminué dans les provinces de l'Atlantique.

L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DEPUIS DIX ANS (1987-1996)

De 1987 à 1996, le Canada a connu un taux de croissance de l'emploi de 10 %. Le rythme de croissance de l'emploi était plus rapide vers la fin des années 1980, mais des augmentations ont quand même été enregistrées chaque année, sauf en 1991 et en 1992, période durant laquelle le Canada a traversé une récession.

Cette croissance a été plus perceptible dans le cas des femmes que dans celui des hommes durant la majeure partie de la décennie, si l'on exclut les années 1993 et 1994. La part des femmes s'est donc accrue pendant cette période, celles-ci occupant 45,3 % des emplois en 1996.

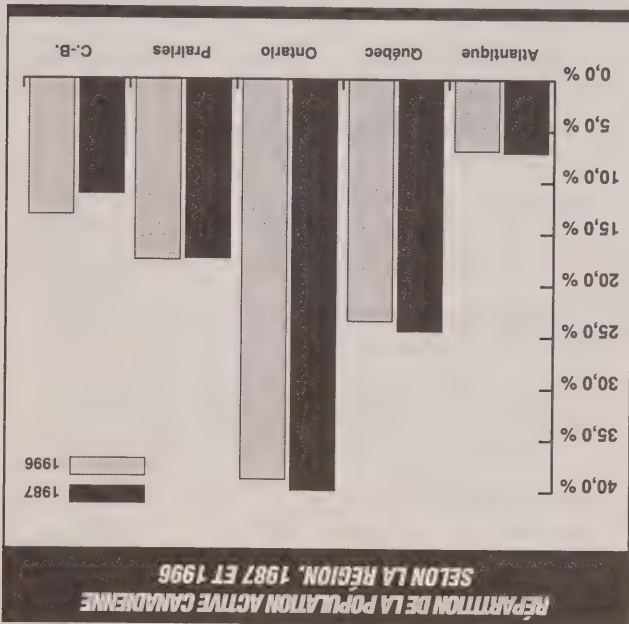


Au Canada, depuis 1987, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté plus rapidement que le nombre d'emplois à plein temps presque à chaque année. Par conséquent, la part des emplois à temps partiel dans tous les types de postes s'est accrue de façon substantielle, en particulier après 1990. En 1996, près de 19 % des emplois étaient des emplois à temps partiel.

Fait révélant une tendance à long terme, les industries de services ont connu une croissance soutenue au cours des dix dernières années, mis à part un léger fléchissement en 1991. À noter toutefois que, durant les années de relance économique de 1994 et 1995, la croissance de l'emploi

dans le secteur de la fabrication a été supérieure à la croissance notée dans le secteur des services.

Depuis dix ans, le marché du travail a été caractérisé par une plus forte demande de travailleurs plus spécialisés. Le taux de chômage chez les plus instruits est demeuré inférieur au taux de chômage enregistré pour l'ensemble de la population active canadienne pendant toute cette période. Aussi, au moment où les grandes entreprises cherchent des moyens de réduire leurs charges de personnel et leurs frais généraux, on a enregistré une hausse du nombre de travailleurs autonomes. Ceux-ci représentent maintenant 16,6 % des travailleurs au Canada, comparativement à 14,1 % seulement il y a dix ans.



Si l'on examine maintenant les données sur la population active par région, on constate que le nombre de travailleurs n'a cessé d'augmenter dans l'Ouest du Canada de 1987 à 1996, et ce de manière considérable. Par exemple, le taux de croissance de l'emploi se chiffre à 30 % en Colombie-Britannique et à 19 % en Alberta pour les dix dernières années. L'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick ont aussi connu des hausses importantes, qui peuvent s'expliquer en partie par les gros projets d'infrastructures entrepris ces dernières années. Au Québec et en Ontario, la croissance variait de 6 % à 7 %, taux inférieur au taux de croissance moyen pour l'ensemble du Canada. La concentration de l'emploi dans le Centre du Canada a diminué en

2. La conjoncture économique et le climat des affaires

Les tendances de l'économie en général et celles qui se dessinent dans les différents secteurs d'activité peuvent influencer sur l'activité commerciale des entreprises appartenant à divers secteurs (banques, transports, communications) visés par la Loi. Dans ce chapitre, nous passons brièvement en revue l'activité économique et la situation sur le marché du travail au Canada, et nous donnons un aperçu des grandes tendances observées dans les secteurs de compétence fédérale.

L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 1996

- Il y a eu un ralentissement de l'expansion économique au Canada en 1996. Le taux de croissance a atteint 1,5 %, comparativement à 2,3 % l'année précédente.

- La croissance s'est maintenue au chapitre des exportations (4,5 %), mais elle était près de trois fois moins rapide qu'en 1995. Par ailleurs, les exportations demeurent le principal facteur de croissance du produit intérieur brut du Canada.
- Le revenu personnel disponible s'est accru de 1,0 % en 1996, mais les dépenses au chapitre des biens et services ont augmenté plus rapidement (2,4 %), stimulées par les bas taux d'intérêt. En conséquence, le taux d'épargne personnelle a continué à descendre et se trouvait à son plus bas niveau depuis 30 ans.
- La croissance économique a été surtout concentrée dans trois secteurs, à savoir les services aux entreprises, les communications et le commerce de gros. Cette tendance pourrait bien signifier que des entreprises s'adaptent aux nouvelles technologies et cherchent à conquérir des marchés étrangers.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 1996

- Pour l'année 1996, l'emploi au Canada a enregistré un taux de croissance de 1,3 % (ce qui représente 170 000 nouveaux travailleurs), taux légèrement inférieur à celui de 1995.
- La croissance de l'emploi en 1996 a été légèrement plus marquée pour les femmes (1,4 %) que pour les hommes (1,1 %). De 1995 à 1996, l'emploi

- L'accroissement du nombre de travailleurs autonomes a largement dépassé la croissance de l'emploi en général, ayant fait un bond de 6,1 % de 1995 à 1996, tandis que le taux de croissance général était de seulement 1,3 %.

- Comme en 1995, les industries de services figuraient au premier rang pour ce qui est de la croissance de l'emploi (1,5 %). La croissance était principalement concentrée dans le commerce, les services aux entreprises et les services personnels. Le nombre de salariés a également augmenté dans le secteur des transports (mais pas autant que dans les secteurs susmentionnés), tandis que pour la cinquième année consécutive, le nombre de salariés diminuait dans le secteur bancaire.
- La situation de l'emploi s'est améliorée dans l'Ouest du Canada, alors qu'elle se détériorait ou restait à peu près la même dans les provinces à l'est de l'Ontario. Les plus fortes augmentations ont été observées en Alberta (2,9 %) et en Colombie-Britannique (2,5 %), mais la plus large part de l'augmentation, en termes absolus, est survenue en Ontario, plus de 80 000 personnes ayant trouvé du travail dans cette province.

- Le taux de chômage a recommencé à croître en 1996, après une baisse considérable en 1995. Il a atteint 9,7 % en décembre 1996, par rapport à 9,4 % en décembre de l'année précédente. La plus forte participation au marché du travail a été le principal facteur d'accroissement du taux de chômage.

LES LAURÉATS DES PRIX D'EXCELLENCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 1997

Le Ministère continue de reconnaître les efforts dignes de mention et les réalisations des entreprises, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, en décernant deux genres de prix chaque année : les prix d'excellence Vision et les certificats de mérite.

LES PRIX VISION

Quatre employeurs ont reçu le prix Vision en 1997. Il s'agit de :

L'Université de la Colombie-Britannique

pour être parvenue à une représentation équitable des membres des groupes désignés et pour avoir créé un fonds pour l'équité, dans le but d'aider les différentes facultés à atteindre leurs objectifs.

Carrier Canada Limited

pour avoir intégré l'équité en matière d'emploi dans son plan d'affaires, ce qui a facilité l'implantation de règles et usages positifs en matière de recrutement et d'avancement professionnel.

General Motors du Canada Limitée et TCA-Canada

pour avoir négocié des dispositions liées aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi dans le cadre des conventions collectives et pour avoir mis en place divers programmes à l'échelle du Canada.

Microsoft Canada Co.

pour avoir préservé un milieu de travail favorisant l'égalité des chances et un cadre propice à la formation et au perfectionnement professionnel de tous les employés, et pour avoir accordé une attention particulière aux membres des groupes désignés.

LES CERTIFICATS DE MÉRITE

Des certificats de mérite ont été décernés à neuf employeurs en reconnaissance des efforts remarquables et soutenus qu'ils ont déployés pour rendre leur effectif représentatif. En 1996, les efforts des lauréats étaient concentrés principalement dans les domaines de l'éducation, de la sensibilisation, de l'intervention directe auprès des communautés en matière de recrutement, de la promotion de la diversité et des systèmes d'emploi justes. Les lauréats sont :

Andersen Consulting

La Société canadienne des postes

La Division Diesel, General Motors du Canada Limitée

Husky Oil Ltd.

ORTECH Corporation

Rogers Broadcasting Limited

La Sun Life du Canada, Compagnie d'assurance-vie

La Nationale du Canada, Compagnie d'assurance-vie

L'Université de Windsor

De toute évidence, il est avantageux pour l'employeur de disposer d'un effectif hautement qualifié. Mais il y a peut-être plus. Les employeurs qui investissent dans la main-d'œuvre récoltent les fruits de la plus grande motivation et de la satisfaction professionnelle de leurs employés, qui se traduisent généralement par une productivité accrue et un taux de roulement moins élevé. Quelques employeurs ont même indiqué que la réputation que leur a valu dans leur secteur les programmes de ce genre en a fait des employés recherchés, ce qui facilite le recrutement.

« Ces programmes influent positivement sur l'attitude des employés face à l'acquisition de nouvelles compétences et sur le moral, la motivation et le taux de roulement. Les employés sentent que l'entreprise prend un engagement envers eux lorsqu'elle leur offre des programmes de formation. »

Camvec Corporation

« Nous avons constaté qu'en créant un cadre favorable au mentorat, au réseautage et au perfectionnement professionnel, nous réussissons à garder nos employés. Ces programmes favorisent également la communication entre les départements et resserrent les liens au sein de l'organisation. »

YTV Canada Inc.

comme les groupes de discussions, les réunions communautaires ou les entrevues individuelles, pour savoir comment les employés perçoivent les possibilités de carrière et le milieu dans lequel ils travaillent. Cette première étape est cruciale lorsqu'on veut que les besoins et les aspirations des employés soient pris en considération.

La rétroaction des employés concernés - ceux à qui profitent directement la formation et le perfectionnement - peut également s'avérer très précieuse pour les employeurs. La Banque Hongkong du Canada a mené une enquête récemment auprès des nouveaux employés qui avaient participé au programme pilote de mentorat. L'enquête a révélé que la plupart des participants estimaient que leur mentor les avait aidés en leur donnant de la rétroaction sur les objectifs de rendement et en leur indiquant les sources d'information à exploiter. Ce genre de renseignements aide les employés à garantir que les programmes comme ceux-là offrent bel et bien le soutien dont les employés ont besoin. Certains employés font même régulièrement des enquêtes auprès de leurs employés afin de se tenir informés de la façon dont le personnel perçoit le milieu de travail.

Québec Téléphone

LES AUTRES MESURES

« On a inauguré cette année le programme d'orientation de carrière *Services Actions Carrières*, qui met l'accent sur le développement des qualités individuelles. Une approche proactive encourage les participants à réaliser leur plein potentiel en tant qu'actif de la compagnie et en tant qu'individu. »

L'information est maintenant de plus en plus intégrée aux activités professionnelles. Bien résolus à ce que leurs employés puissent partager leurs connaissances de l'information et actualiser leurs compétences dans ce domaine, plusieurs employés ont opté pour un plan d'achat d'ordinateurs. Grâce à ce plan, les employés qui n'auraient peut-être pas les moyens d'acheter un ordinateur se voient offrir la possibilité d'acquérir des connaissances en informatique. Lorsqu'ils s'adressent à l'ensemble des employés, les programmes de ce genre peuvent ouvrir de nouvelles perspectives de carrière à ceux qui, dans d'autres circonstances, n'auraient peut-être pas envisagé de travailler avec des ordinateurs. **N. Yanke**

Transfer Ltd., par exemple, offre son programme aussi bien aux chauffeurs qu'aux employés de bureau, donnant ainsi aux chauffeurs qui souhaitent travailler dans un bureau l'occasion d'acquérir les compétences voulues.

LA COMMUNICATION AVEC LES EMPLOYÉS

Plusieurs employés ont indiqué que, pour déterminer lesquelles parmi les mesures mentionnées précédemment profiteraient le plus à leur effectif, il est utile de déterminer d'abord ce que les employés espèrent tirer de leur expérience de travail. Un certain nombre d'employés ont dit avoir effectué des enquêtes pour connaître l'option et les suggestions des employés concernant leur cadre de travail. À titre d'exemple, chez **Lufthansa German Airlines**, une enquête a révélé que, dans l'esprit des membres du personnel, il est important d'avoir la possibilité d'ap-prendre et de se perfectionner ainsi que d'effectuer un travail intéressant. La compagnie a alors adapté ses nouveaux programmes afin qu'ils traitent précisément des points soulevés par les employés. D'autres employeurs recourent à divers moyens,

Société pour l'expansion des exportations

« En ce qui concerne le moral, la motivation et le taux de roulement du personnel, nous espérons que le programme de mentorat appuiera les efforts déployés par la Société pour transmettre le savoir aux employés, pour leur ouvrir de nouvelles perspectives et pour les motiver afin qu'ils acquièrent les compétences, les connaissances et les comportements nécessaires pour pouvoir mettre en oeuvre efficacement les stratégies de l'organisation. »

« L'encadrement permet aux chauffeurs de camion qui viennent d'obtenir leur permis de chauffeur, mais qui n'ont pas eu de véritable formation, d'acquérir les compétences voulues pour devenir autonomes. Les femmes, en particulier, profitent de ce programme, qui leur facilite l'entrée dans cette carrière traditionnellement réservée aux hommes. »

N. Yanke Transfer Ltd.

Banque Hongkong du Canada

« En juin 1997, la Banque a mis sur pied un projet piloté à l'intention des femmes occupant des postes de gestion à Toronto. Il s'agit d'un réseau dont le but est d'encourager les femmes, à tous les niveaux de la gestion, à se rencontrer pour discuter des succès qu'elles connaissent et des défis qu'elles doivent relever dans le secteur bancaire. »

LA PLANIFICATION DE CARRIÈRE

Bon nombre d'employeurs ont indiqué dans la partie narrative de leur rapport qu'ils disposaient d'un système d'évaluation annuelle des employés lié à la planification de carrière ou au counselling individuel. On y tient compte des objectifs à long terme - tant pour la compagnie que pour l'employé - au moment de mettre au point une stratégie de formation pour chaque membre du personnel. Les programmes de ce genre, qui permettent de traiter individuellement avec chaque employé à tous les niveaux, garantissent que les besoins des membres des groupes désignés au chapitre du perfectionnement professionnel sont pris en compte. Pour sa part, **Sprint Canada Inc.** offre à ses employés, grâce à un programme de planification de carrière électronique, les outils et l'information nécessaires à leur perfectionnement et à la planification de leur carrière.

de faire en sorte qu'au moins 10 % de l'effectif participe à des cours allant de séances de familiarisation avec une nouvelle fonction, d'une durée d'un à trois jours, à des affectations d'une durée de trois à six mois, qui offrent une formation complète et permettent aux employés de fonctionner dans un secteur ou un département différent. Certains employeurs traitent les affectations temporaires et intérimaires comme des mesures de dotation. Toutefois, ils suppriment parfois certaines des exigences normales du poste afin de permettre aux employés d'acquérir de l'expérience dans des postes et des départements nouveaux pour eux. C'est la politique en vigueur à la **Edmonton Regional Airports Authority**, où certains employés qui avaient profité d'une affectation de ce genre ont ensuite réorienté leur carrière.

« **NetStar** encourage les mouvements de personnel d'une compagnie à l'autre, et les promotions ou les mutations latérales visant à permettre à l'employé d'acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience sont chose courante. »

The Sports Network

LE MENTORAT ET LE RÉSEAUTAGE

Certains employeurs recourent au mentorat et au réseautage pour encourager le perfectionnement de leurs employés et pour appuyer ceux qui assument de nouveaux rôles. De telles approches profitent à l'ensemble des employés, mais peuvent aussi s'avérer particulièrement utiles pour inciter des employés à exercer des fonctions traditionnellement réservées à l'autre sexe. Les employeurs ont mis sur pied diverses formes d'initiatives en ce sens, qui vont des simples événements visant à faciliter le réseautage entre employés jusqu'aux programmes officiels de jumelage d'un employé expérimenté avec un nouvel employé ou un employé nouveau dans un secteur. Ces programmes visent à réduire le taux de roulement du personnel, en particulier parmi les employés dont le manque d'expérience à un nouveau poste peut susciter des frustrations. La **Banque Hongkong du Canada**, par exemple, a établi un programme de mentorat à l'intention des employés recrutés sur les campus. La Banque savait que, parce que ces employés étaient nouveaux sur le marché du travail et dans le secteur bancaire, ils auraient besoin d'une attention toute spéciale.

Communications Inc., par exemple, un programme d'aide à l'éducation est offert à tous les employés qui souhaitent poursuivre leurs études à temps partiel. Certains employeurs ont précisé qu'ils paient les frais de scolarité et les livres des employés ayant des problèmes financiers au début du programme de formation plutôt qu'à l'obtention du diplôme. En procédant ainsi, l'employeur est certain que tous les employés - y compris ceux appartenant aux groupes désignés - ont véritablement accès à une formation de qualité et au perfectionnement, et qu'ils ont la possibilité d'actualiser leurs compétences et de les faire valoir.

« **Sprint Canada** rembourse les frais des cours suivis à l'extérieur de l'entreprise, car la formation acquise en dehors du milieu de travail favorise le développement personnel et la réalisation des objectifs de l'organisation. »

Sprint Canada Inc.

« Oui, nous avons réussi à intéresser les membres des groupes désignés à nos programmes. Nous avons fait en sorte que tous connaissent l'existence des programmes et sachent que ces programmes s'adressent à tous. »

Camtec Corporation

« **CANCOM** encourage ses employés à continuer de se perfectionner sur le plan professionnel en tirant profit des occasions de formation. Les programmes éducatifs augmentent la valeur de l'employé, tant à ses yeux qu'aux yeux de l'entreprise. »

Les Communications par satellite canadien Inc.

LES AFFECTATIONS DE PERFECTIONNEMENT

Les affectations temporaires et intérimaires sont un autre moyen dont disposent les employeurs pour inciter les employés à élargir leurs compétences. Les employés peuvent, à l'essai, exercer de nouvelles fonctions, en apprendre davantage sur le fonctionnement de l'entreprise et arriver à mieux comprendre comment l'acquisition de nouvelles compétences peut améliorer leurs perspectives de carrière à l'intérieur. Dans certaines entreprises, ces affectations sont même considérées d'avantage comme des occasions de formation. **German Airlines** a mis au point un programme structuré de formation polyvalente. L'objectif est

« La culture organisationnelle axée sur l'apprentissage continu sert les intérêts de l'équité en matière d'emploi, car elle facilite l'accès de tous les employés à l'apprentissage, qui peut bien revêtir des formes diverses adaptées à des styles d'apprentissage différents. »

Banque Canadienne Impériale de Commerce

L'évolution de la technologie et l'élimination de niveaux de gestion dans bon nombre d'entreprises influent sur les types d'emplois disponibles. Souvent, ce sont les emplois peu spécialisés qui disparaissent et les personnes occupant ce genre d'emplois n'ont pas toujours les compétences voulues pour se porter candidates à d'autres postes. Certains employeurs essaient de remédier à cette situation en perfectionnant les employés aux compétences limitées. Bien que les mesures de ce genre ne soient pas destinées directement aux groupes désignés, elles sont souvent très avantageuses pour eux. La **New Brunswick Telephone Co. Ltd.** et le **Centre de recherches pour le développement international** ont tous deux indiqué qu'ils avaient ciblé les employés de bureau, groupe à prédominance féminine, pour la formation, et ce afin d'accroître leur mobilité et leurs compétences monnayables.

Les membres des groupes désignés tirent grandement profit des programmes que les employeurs mettent en oeuvre pour développer le potentiel de leur effectif, même si le plus souvent ces programmes s'adressent à l'ensemble des employés plutôt qu'à un groupe particulier. Ainsi, toute politique ou tout programme dont l'objectif est de déterminer les qualités, les talents et les aspirations de tous les employés est susceptible de supprimer des obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés. Une politique mentionnée par plusieurs employeurs avait pour objet de promouvoir le recrutement au sein même de l'organisation chaque fois que possible pour doter les postes vacants. Bon nombre d'employeurs ont parlé de programmes dans le cadre desquels tous les emplois vacants sont affichés à l'interne et tous les candidats de l'organisation sont reçus systématiquement en entrevue. **TransCanada Pipelines Limited** offre des conseils sur la rédaction du curriculum vitae et les techniques d'entrevue aux candidats de l'interne. Les mesures de ce genre encouragent tous les employés à se perfectionner et à élargir leurs perspectives de carrière. Elles

LA FORMATION

permettent également aux employeurs de découvrir des ressources dont ils ignoraient peut-être la présence au sein même de leur entreprise.

« Pour les candidats qui pourraient autrement être marginalisés, cette façon de procéder multiplie les occasions de se mesurer à d'autres, sur un pied d'égalité. »

N. Yanke Transfer Ltd.

Les programmes de formation offerts contribuent à accroître la valeur de l'employé aux yeux de l'entreprise et peuvent ouvrir à l'employé de nouvelles possibilités de carrière. La plupart des employeurs offrent de la formation à leurs employés, mais certains font un effort particulier pour encourager les employés à se perfectionner. Certains rendent la formation de base accessible à tous les employés afin de leur permettre d'ajouter à leurs compétences et d'accroître leur mobilité dans l'entreprise. La **Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton**, par exemple, offre sur place des cours de niveau secondaire pour encourager les employés à obtenir leur diplôme, et plusieurs employeurs ont mentionné qu'ils offrent des cours de langue seconde. Certains programmes mènent à une reconnaissance professionnelle ou à l'octroi d'un permis. À titre d'exemple, chez **Zircatec Precision Industries Inc.**, les employés ont la possibilité d'apprendre un métier. **Rogers Broadcasting Limited** investit considérablement dans la formation, ayant mis sur pied un programme échelonné sur deux ans qui comprend un amalgame de formation, de mentorat et d'observation au poste de travail. Le programme est conçu pour préparer les employés à occuper des postes de directeurs d'émissions radiophoniques. L'important, c'est que le perfectionnement soit offert à tous les employés.

Nombreux sont les employeurs qui mettent sur pied une gamme de cours de formation en milieu de travail et qui remboursent également les frais de scolarité dans le cas des cours suivis en dehors du travail qui ont un lien avec le poste que l'employé occupe présentement ou celui qu'il cherche à obtenir. Ce genre d'appui élimine les contraintes financières pour ceux qui, autrement, n'auraient peut-être pas les moyens de suivre des cours au niveau collégial ou universitaire. Chez **Newtel**

1. L'équité et le perfectionnement professionnel : Comment relever les défis que pose le milieu de travail en évolution

Pour la première fois cette année, la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** oblige les employeurs à inclure une nouvelle section dans leur rapport annuel. Cette section (le « compte rendu narratif ») vient compléter la partie statistique du rapport et décrit les mesures qualitatives prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus et les consultations menées auprès des représentants des employés. Le compte rendu narratif dépeint le cadre de fonctionnement de l'employeur, donne une vue d'ensemble des mesures stratégiques prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi et fournit une indication du degré d'efficacité des mesures mises en oeuvre.

Cette année, un grand nombre d'employeurs ont indiqué dans cette partie que, pour diverses raisons, les occasions de recrutement avaient été quelque peu limitées. C'est ainsi que, dans bien des cas, l'accent a été mis sur la formation et le perfectionnement des employés en place. Bon nombre d'employeurs reviennent de fond en comble leurs modes de fonctionnement. Ils rationalisent, ils adoptent de nouvelles technologies et ils explorent de nouvelles façons de faire des affaires. Ils cherchent donc à doter leurs employés des outils nécessaires pour qu'ils puissent s'adapter à tous ces changements. Dans ce chapitre, nous examinons, à partir des renseignements fournis par les employeurs, les moyens pris par les employeurs pour développer les compétences et les capacités de leurs employés dans le but d'aider ces derniers à faire face aux réalités d'un milieu de travail qui évolue.

Les percées technologiques et la concurrence de plus en plus vive influent désormais sur la façon dont on fait des affaires. Les sociétés doivent se tenir à la fine pointe et être en mesure de modifier rapidement leurs services ou la manière dont ils fournissent ces services, en fonction de la demande. Aujourd'hui plus que jamais, les employés ont besoin d'un effectif hautement qualifié, flexible et motivé. En conséquence, les employés devront continuellement se perfectionner au rythme du changement dans les années à venir. Leur volonté et leur capacité d'acquiescer de nouvelles compétences seront des facteurs déterminants. La formation polyvalente, le perfectionnement des compétences et les possibilités de mutations latérales aident les employés à garder leurs compétences « à jour » et les employeurs à demeurer compétitifs grâce au perfectionnement d'un effectif flexible, compétent et motivé.

L'ÉTABLISSEMENT D'UN CADRE PROPICE À L'APPRENTISSAGE

Depuis quelques années, on entend souvent dire que l'investissement dans les ressources humaines

est l'une des clés de la réussite économique future du Canada. L'idée qu'il est dans l'intérêt de tous de créer une culture de l'apprentissage continu a fait son chemin. Les employeurs ont certainement un rôle à jouer dans l'implantation de cette culture : ils doivent encourager les programmes d'éducation permanente et le perfectionnement professionnel en milieu de travail. Traditionnellement, de tels programmes s'adressaient principalement à de petits groupes d'employés occupant des postes plus élevés dans la hiérarchie. Or, pour assurer la flexibilité et la compétitivité des entreprises, et améliorer la représentation des groupes désignés à tous les niveaux et dans toutes les catégories professionnelles, il est primordial que la formation et le perfectionnement soient accessibles à tous.

« Il incombe aux employeurs d'offrir à leurs employés des possibilités de perfectionnement, et aux employés de gérer leur carrière. Les compétences, les connaissances et l'expérience recherchées varieront au fil des ans, d'où l'importance de l'apprentissage continu dans le nouveau milieu de travail. »

United Parcel Service du Canada Ltée

- plein temps était très semblable à la répartition de l'ensemble des femmes de l'effectif en 1996.
- Quant aux Autochtones (hommes et femmes) et aux hommes faisant partie des minorités visibles, l'écart salarial qui les séparait des autres employés du même sexe compris dans l'effectif visé par la Loi s'est creusé entre 1987 et 1996.
- Il ressort de l'étude des résultats des employeurs qu'en règle générale, la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi est encore loin de la représentation de ces groupes au sein de la population active, et qu'il y a encore de la ségrégation dans le milieu de travail. Les résultats montrent également que des progrès importants pourraient être réalisés par un plus grand nombre d'employeurs d'une année à l'autre.
 - Encore cette année, très peu d'employeurs ont obtenu la plus haute cote pour ce qui est de la situation des groupes face à l'emploi (premier classement). En fait, la plupart ont eu la plus basse cote. Le meilleur résultat enregistré

concerne les membres des minorités visibles. 93 des 321 employeurs classés ayant obtenu la plus haute cote.

Quant aux progrès réalisés en 1996 (deuxième classement), soulignons que dans le cas des femmes et des minorités visibles, plus d'employeurs ont obtenu une cote élevée ou moyenne qu'une cote basse.
 - En fait, 112 des 320 employeurs évalués aux fins du deuxième classement ont reçu la plus haute cote possible pour les progrès réalisés concernant les femmes, et 74 pour les progrès relatifs aux membres des minorités visibles.

Si l'on établit une comparaison avec l'année précédente, un plus grand nombre d'employeurs ont obtenu la cote A au premier classement en 1996 en ce qui concerne les femmes et les membres des minorités visibles. Au deuxième classement, le nombre d'entreprises qui ont obtenu la cote A en 1996 a augmenté pour ce qui est des Autochtones et des membres des minorités visibles.

presque atteint le niveau de représentation des femmes dans la population active canadienne enregistré en 1991 (soit 45,9 %).

En 1996, les changements survenus dans la représentation des groupes désignés étaient similaires aux changements observés les années précédentes, sauf en ce qui concerne les personnes handicapées.

- La représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi a régressé en 1996. Cette baisse était généralisée, la représentation des femmes ainsi que des hommes handicapés ayant diminué dans les quatre grands secteurs d'activité. Ce recul a été observé également dans les emplois à plein temps et à temps partiel.

- La représentation des membres des minorités visibles et des Autochtones quant à elle, a progressé à peu près au même rythme en 1996. Dans le cas des membres des minorités visibles, une large part de l'augmentation était attribuable au fait que le nombre de personnes faisant partie de ce groupe qui avaient été recrutées était supérieur au nombre des personnes de ce groupe qui avaient cessé leurs fonctions durant l'année.

Bien que le nombre total de salariés visés par la Loi ait diminué en 1996, par rapport à l'année précédente, les employeurs ont eu, pour une troisième année consécutive, des occasions plus nombreuses de recruter ou de promouvoir des membres des groupes désignés. En 1996, les employeurs visés ont doté 105 597 postes, ce qui représente une augmentation de 3,1 % depuis 1995.

- Ce sont les femmes qui ont le plus bénéficié de cette situation. Le nombre de postes attribués à des femmes a davantage augmenté que le nombre de postes attribués à des hommes en 1996, dans l'effectif visé par la Loi.
- Le nombre de postes attribués à des Autochtones et à des personnes handicapées a fléchi en 1996, et les données sont demeurées à peu près les mêmes en ce qui concerne les membres des minorités visibles. Dans chacun de ces trois groupes, une baisse considérable du nombre de recrutements a été observée cette année-là.

Lorsque les employeurs ont commencé à présenter des rapports (en 1987), les membres des quatre groupes désignés au sein de l'effectif se retrouvaient principalement dans quelques catégories professionnelles, comme celles des cadres intermédiaires et du personnel de bureau et, à l'exception des femmes, parmi les travailleurs qualifiés et les travailleurs manuels spécialisés. Dix ans plus tard, on a accompli quelques progrès au chapitre de la répartition des membres des quatre groupes dans les catégories professionnelles.

- Un grand nombre de femmes ont accédé à des postes de cadres supérieurs, à des postes de contremaîtres et à des postes de travailleurs qualifiés.

- Le nombre d'Autochtones parmi les professionnels s'est accru considérablement.

- Les membres des minorités visibles étaient beaucoup plus présents parmi les autres travailleurs manuels et, dans une moindre mesure, dans les emplois des services.

De 1987 à 1996, certains membres des groupes désignés ont aussi amélioré leur situation au chapitre de la rémunération à plein temps.

- En 1996, dans l'effectif visé par la Loi, les femmes gagnaient 75,9 % de ce que gagnaient les hommes, pour un travail à plein temps. Ce pourcentage était beaucoup plus élevé qu'en 1987 (70,7 %).
- L'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes travaillant à plein temps comprises dans l'effectif visé a rétréci légèrement en dix ans.

Malheureusement, le progrès ne s'est pas étendu aux autres groupes.

- En moyenne, les hommes handicapés ont continué de toucher presque le même salaire que l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi pour un travail à plein temps. L'écart salarial entre les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes dans l'effectif visé par la Loi est resté à peu près le même durant cette période. Il convient de souligner que la répartition des femmes membres des minorités visibles selon l'échelle de rémunération pour un travail à

Au fil des dix dernières années, les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont introduit des politiques et des programmes visant à garantir des chances égales à tous leurs employés. Cette année, bon nombre d'employeurs ont indiqué dans la partie narrative de leur rapport que les occasions de recrutement s'étaient faites plus rares. Ils ont donc concentré leurs efforts sur des programmes de formation et de perfectionnement à l'intention des employés en place. Comme l'élaboration de programmes de formation et de perfectionnement professionnel suppose en général la détermination au préalable des qualités, des talents et des aspirations des employés, ces programmes peuvent contribuer à supprimer les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés et sont susceptibles d'accroître la représentation de ces groupes.

Encore cette année, le programme de Prix d'excellence a permis de souligner les efforts remarquables que certaines entreprises ont faits pour rendre leur effectif représentatif. Ce programme s'adresse aux employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les efforts des lauréats honorés cette année étaient axés notamment sur l'éducation et la formation. Parmi les treize récipiendaires, deux employeurs étaient assujettis à la Loi, soit la Société canadienne des postes et Rogers Broadcasting Limited, qui ont tous deux reçu un certificat de mérite.

Le marché du travail canadien a subi de profondes transformations structurelles depuis dix ans. À titre d'exemple, citons le virage à la faveur des industries de services et la demande croissante de travailleurs encore plus spécialisés. De plus, la part du travail à temps partiel ainsi que la représentation des femmes dans la population active ont augmenté. Enfin, si la croissance de l'emploi n'a pas fléchi dans l'Ouest du Canada, un recul a été observé dans les provinces de l'Est et du Centre du Canada.

Malgré la baisse du nombre de salariés visés, la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi s'est accrue de façon régulière depuis 1987.

- Depuis 1987, le nombre d'Autochtones et de membres des minorités visibles est en nette progression dans l'effectif visé par la Loi, si bien que la représentation de ces groupes a presque doublé.
- Au cours de la dernière décennie, toujours au sein de l'effectif visé par la Loi, le nombre de personnes handicapées a également beaucoup augmenté, mais la majeure partie de cette hausse s'est produite au cours d'une seule année (1989).
- Dans le cas des femmes, l'augmentation n'a pas été aussi marquée que pour les autres groupes. Toutefois, en 1996, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi avait

Les nouvelles technologies ont transformé la façon dont les employeurs fournissent des services. Mais, les technologies se traduisent aussi, en général, par des restructurations et des réductions de personnel à grande échelle. Dans ce contexte, un grand nombre d'employeurs ont de la difficulté à maintenir ou à accroître le nombre de membres des groupes désignés au sein de leur effectif.

En 1996, le nombre de salariés (569 081) visés par la Loi était moins élevé qu'en 1987, première année au cours de laquelle des données ont été recueillies. Durant la dernière décennie, l'emploi a enregistré une croissance de 10 % au Canada, stimulé en partie par la création de petites entreprises. Selon toute vraisemblance, de petites

Pour tout renseignement au sujet des données sur les membres des groupes désignés ou pour plus d'information sur l'évaluation des résultats des employeurs, prière de s'adresser à :

Développement des ressources humaines Canada
Normes de travail et Équité en milieu de travail

Elaboration de données

Place du Portage, Phase II

165, rue de l'Hôtel-de-Ville

9^e étage

Hull (Québec)

K1A 0J2

N° de téléphone : (819) 953-7499
N° de télécopieur : (819) 997-5151

On peut aussi joindre le personnel responsable du Programme par Internet, à l'adresse suivante :
jeanpierre.ebacher@drhc-hrdc.gc.ca.

Par ailleurs, on peut obtenir ce rapport, grâce au Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIMT), au site Web du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~sdeimt>

Ce rapport est également accessible à partir d'un babillard électronique (BBS), au (819) 953-6616 (frais d'interruption applicables). Pour entrer en communication, inscrivez **sdeimt**.

LES PRIX D'EXCELLENCE

Le Ministère souligne les efforts dignes de mention et les réalisations des employeurs, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, au moyen du Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Se reporter à la page 14 pour connaître les lauréats de l'année 1997.

LE RAPPORT ANNUEL DE 1997

En juin 1997, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont déposé leur dixième rapport annuel. Pour la première fois, ils étaient tenus d'inclure, en complément des statistiques de leur rapport, une partie narrative relatant les mesures qualitatives prises durant l'année pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus et les consultations menées auprès des représentants des employés.

Les données figurant dans les rapports des employeurs brossent un tableau de la situation de l'emploi pour les quatre groupes désignés et permettent de suivre les progrès accomplis en 1996 vers la représentation équitable de ces groupes au sein de l'effectif. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Il comporte quatre chapitres consacrés respectivement aux mesures liées à la formation et au perfectionnement de l'effectif, à la conjoncture économique et à la situation sur le marché du travail, aux profils de l'effectif et des groupes désignés, ainsi qu'à l'évaluation des résultats des employeurs. Encore cette année, les statistiques contenues dans les rapports des employeurs sont regroupées en annexe.

LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* confirme que Développement des ressources humaines Canada est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Aux termes de ce programme, les employeurs qui font affaires avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant 100 employés ou plus qui obtiennent des marchés fédéraux pour des biens et services évalués à 200 000 \$ ou plus sont tenues de mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Selon la nouvelle loi, les exigences du Programme de contrats fédéraux, en ce qui a trait à la réalisation de l'équité en matière d'emploi, doivent être équivalentes aux exigences imposées aux employeurs visés par la *Loi*.

- Un autre changement introduit dans le Règlement obligera les employeurs à présenter dès 1998 un rapport établi selon la nouvelle classification des professions et les nouvelles échelles de rémunération en vigueur (voir l'annexe VI du Règlement). Les données pour l'année 1997 seront donc présentées selon ces nouvelles modalités.
 - ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
 - ne porte pas au rapport tous les renseignements exigés;
 - y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.
- faire un rapport chaque année au ministre du Travail faisant état des progrès accomplis dans la réalisation d'un effectif représentatif. Et une disposition de la *Loi* de 1996 confère maintenant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction pécuniaire à l'employeur qui :

La concurrence de plus en plus vive sur les marchés mondiaux pousse les sociétés canadiennes à rationaliser leurs activités pour accroître leur efficacité et demeurer compétitives. Or, cet effort de rationalisation se solde souvent par des réductions d'effectifs et le recrutement d'un nombre limité de personnes. Ceux qui restent doivent donc être hautement qualifiés et plus flexibles. Dans un tel contexte, il n'y a rien d'étonnant à ce que de plus en plus d'organisations reconnaissent maintenant qu'il leur faut absolument investir dans leurs ressources humaines pour réussir.

Les entreprises assujetties à la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** n'ont sans doute pas échappé à ce courant de rationalisation, car le nombre de salariées visées par la Loi a diminué considérablement depuis dix ans. Ces dernières années, les employeurs régis par la Loi ont indiqué qu'il leur était difficile de maintenir le niveau de représentation des groupes désignés au sein de leur effectif quand ils devaient procéder à des mises à pied. Mais ils nous ont dit également privilégier de plus en plus la formation et le perfectionnement du personnel en place. D'ailleurs, de l'avis de certains employeurs, le fait d'offrir des possibilités de formation et de perfectionnement à leurs employés sera probablement un excellent moyen d'accroître ou de maintenir la représentation des groupes désignés au sein de leur organisation.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser une possibilité d'emploi, à la condition bien sûr d'avoir la capacité de faire le travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi des membres de quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

L'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en octobre 1996, marquait aussi le début d'une période de transition pour les employeurs visés. Durant cette période, les employeurs ont dû s'adapter aux exigences de la nouvelle loi et du règlement connexe. Parmi les principaux changements introduits, mentionnons le pouvoir conféré à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) de procéder sur place à des contrôles d'application auprès des sociétés d'État et des employeurs du secteur privé relevant du fédéral, dans le but de déterminer s'ils se conforment à la *Loi*. Ce processus de contrôle, qui a été engagé à l'autisme 1997, permettra de déterminer si un employeur s'est acquitté des obligations énoncées dans la *Loi* (aux articles 5, 9 à 15 et 17). Plus précisément, les personnes chargées de procéder aux contrôles d'application

- passeront en revue les principales obligations des employeurs aux fins de la réalisation de l'équité en matière d'emploi (certaines de ces obligations ayant donné lieu à des dispositions réglementaires détaillées). En résumé, l'employeur est tenu :
- d'effectuer une enquête auprès de son effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- de procéder à une analyse de son effectif afin de déterminer s'il y a sous-représentation des groupes désignés;
- d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés;
- d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre en vue de la suppression des obstacles à l'emploi et les règles et usages positifs à instituer. (Ce plan doit comporter le calendrier de mise en œuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme pour le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés, en vue de corriger tout problème de sous-représentation.)

Selon la *Loi*, les employeurs du secteur privé relevant du fédéral et les sociétés d'État qui emploient au moins cent salariées doivent soumet-

La concurrence de plus en plus vive sur les marchés mondiaux pousse les sociétés canadiennes à rationaliser leurs activités pour accroître leur efficacité et demeurer compétitives. Or, cet effort de rationalisation se solde souvent par des réductions d'effectifs et le recrutement d'un nombre limité de personnes. Ceux qui restent doivent donc être hautement qualifiés et plus flexibles. Dans un tel contexte, il n'y a rien d'étonnant à ce que de plus en plus d'organisations reconnaissent maintenant qu'il leur faut absolument investir dans leurs ressources humaines pour réussir.

Les entreprises assujetties à la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** n'ont sans doute pas échappé à ce courant de rationalisation, car le nombre de salariées visées par la Loi a diminué considérablement depuis dix ans. Ces dernières années, les employeurs régis par la Loi ont indiqué qu'il leur était difficile de maintenir le niveau de représentation des groupes désignés au sein de leur effectif quand ils devaient procéder à des mises à pied. Mais ils nous ont dit également privilégier de plus en plus la formation et le perfectionnement du personnel en place. D'ailleurs, de l'avis de certains employeurs, le fait d'offrir des possibilités de formation et de perfectionnement à leurs employés sera probablement un excellent moyen d'accroître ou de maintenir la représentation des groupes désignés au sein de leur organisation.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser une possibilité d'emploi, à la condition bien sûr d'avoir la capacité de faire le travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi des membres de quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

L'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en octobre 1996, marquait aussi le début d'une période de transition pour les employeurs visés. Durant cette période, les employeurs ont dû s'adapter aux exigences de la nouvelle loi et du règlement connexe. Parmi les principaux changements introduits, mentionnons le pouvoir conféré à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) de procéder sur place à des contrôles d'application auprès des sociétés d'État et des employeurs du secteur privé relevant du fédéral, dans le but de déterminer s'ils se conforment à la *Loi*. Ce processus de contrôle, qui a été engagé à l'autisme 1997, permettra de déterminer si un employeur s'est acquitté des obligations énoncées dans la *Loi* (aux articles 5, 9 à 15 et 17). Plus précisément, les personnes chargées de procéder aux contrôles d'application

- passeront en revue les principales obligations des employeurs aux fins de la réalisation de l'équité en matière d'emploi (certaines de ces obligations ayant donné lieu à des dispositions réglementaires détaillées). En résumé, l'employeur est tenu :
- d'effectuer une enquête auprès de son effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- de procéder à une analyse de son effectif afin de déterminer s'il y a sous-représentation des groupes désignés;
- d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés;
- d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre en vue de la suppression des obstacles à l'emploi et les règles et usages positifs à instituer. (Ce plan doit comporter le calendrier de mise en œuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme pour le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés, en vue de corriger tout problème de sous-représentation.)

Selon la *Loi*, les employeurs du secteur privé relevant du fédéral et les sociétés d'État qui emploient au moins cent salariées doivent soumet-

Table des matières

Introduction	1
Faits saillants	5
1. L'équité et le perfectionnement professionnel : Comment relever les défis que pose le milieu de travail en évolution	9
2. La conjoncture économique et le climat des affaires	15
3. Analyse des rapports des employeurs	
3.1 L'effectif visé par la Loi	19
3.2 Les femmes	23
3.3 Les Autochtones	27
3.4 Les personnes handicapées	33
3.5 Les membres des minorités visibles	37
4. Évaluation des résultats des employeurs	41
Annexe	
Regroupement des rapports des employeurs	A-1
Liste des tableaux	A-2
Tableaux	A-3

À la base, le principe de l'équité en matière d'emploi vise à garantir à tous l'égalité des chances et la possibilité de se mesurer, sur un pied d'égalité, aux autres candidats à l'emploi. Ce principe ne profite pas uniquement aux travailleurs à titre individuel, mais aussi à la société dans son ensemble. Les milieux de travail où l'on se préoccupe vraiment de tous les membres de l'effectif – quels que soient leur sexe, leur culture ou leur handicap – est à la fois plus productif et plus compétitif. En outre, les milieux de travail où l'on retrouve un effectif diversifié bénéficient de tous les atouts que peut receler cette diversité.

Bref, l'équité en matière d'emploi permet de tirer avantage des qualités de chacun, dans l'intérêt de tous.

En vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Excellence, l'expression de ma très haute considération.

Le ministre du Travail,

Lawrence MacAulay

Lawrence MacAulay, c.p., député

Afin d'aider les employeurs qui doivent satisfaire aux exigences de la nouvelle loi et de son règlement d'application, le personnel du programme du Travail a élaboré une série de lignes directrices. Plusieurs de ces lignes directrices ont déjà été publiées, en plus d'autres renseignements d'ordre pratique. J'ose croire que ces outils aideront les employeurs à réaliser l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisation.

En octobre 1996, une nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur. La loi originale, qui avait été adoptée il y a un peu plus de dix ans, posait les principes d'inclusion, d'équité et d'égalité d'accès aux occasions d'emploi. Or, la nouvelle loi précise davantage ces principes et améliore les méthodes de vérification de la conformité aux exigences établies.

Depuis un peu plus de dix ans, la législation a été soumise à l'épreuve du temps et à un examen approfondi. D'énormes progrès ont été faits au chapitre de la définition et de la réalisation de l'équité en matière d'emploi, si bien que ce qui n'était encore hier qu'un principe est maintenant de nos jours une pratique courante.

Nous pouvons nous estimer satisfaits des progrès accomplis durant la dernière décennie. En effet, nous avons dû au départ vaincre une certaine résistance — résistance à l'idée que l'on avait adopté une législation dans un domaine jugé trop difficile à définir, une législation considérée comme étant trop compliquée et trop coûteuse à mettre en application. Pourtant, les appréhensions des uns ont vite fait place à l'adhésion enthousiaste des autres, de plus en plus nombreux.

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le dixième rapport annuel relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Son Excellence,

c.p., c.c., c.m.m., c.d.
Gouverneur général du Canada

Son Excellence le très honorable Roméo Leblanc,



Minister of Labour

Ministre du travail



ISBN : 0-662-62769-5

No de cat.: MP 31-5/1997

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada, 1997

Imprimé au Canada

N° de cat : LT-020-12-97

Télécopieur : (819) 953-7260

K1A 0J9

Hull (Québec)

Phase IV, niveau 0

140, promenade du Portage

Développement des ressources humaines Canada

Centre de renseignements

veuillez communiquer avec le :

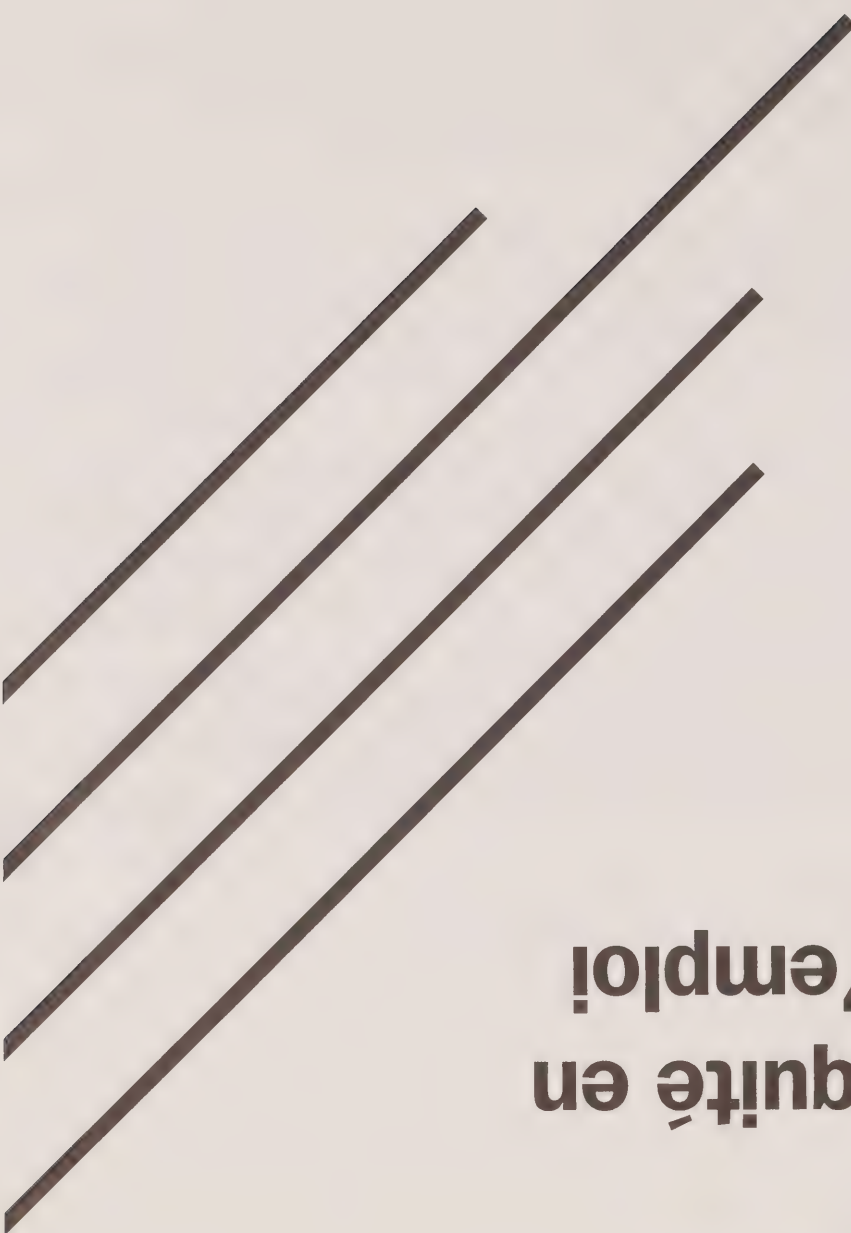
Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication
sous cette forme ou sous forme de médias substitués,



Rapport annuel

Loi sur l'équité en
matière d'emploi

1997





Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

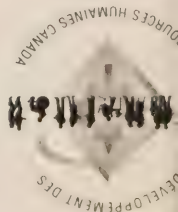
Canada

LT-020-12-97



1997

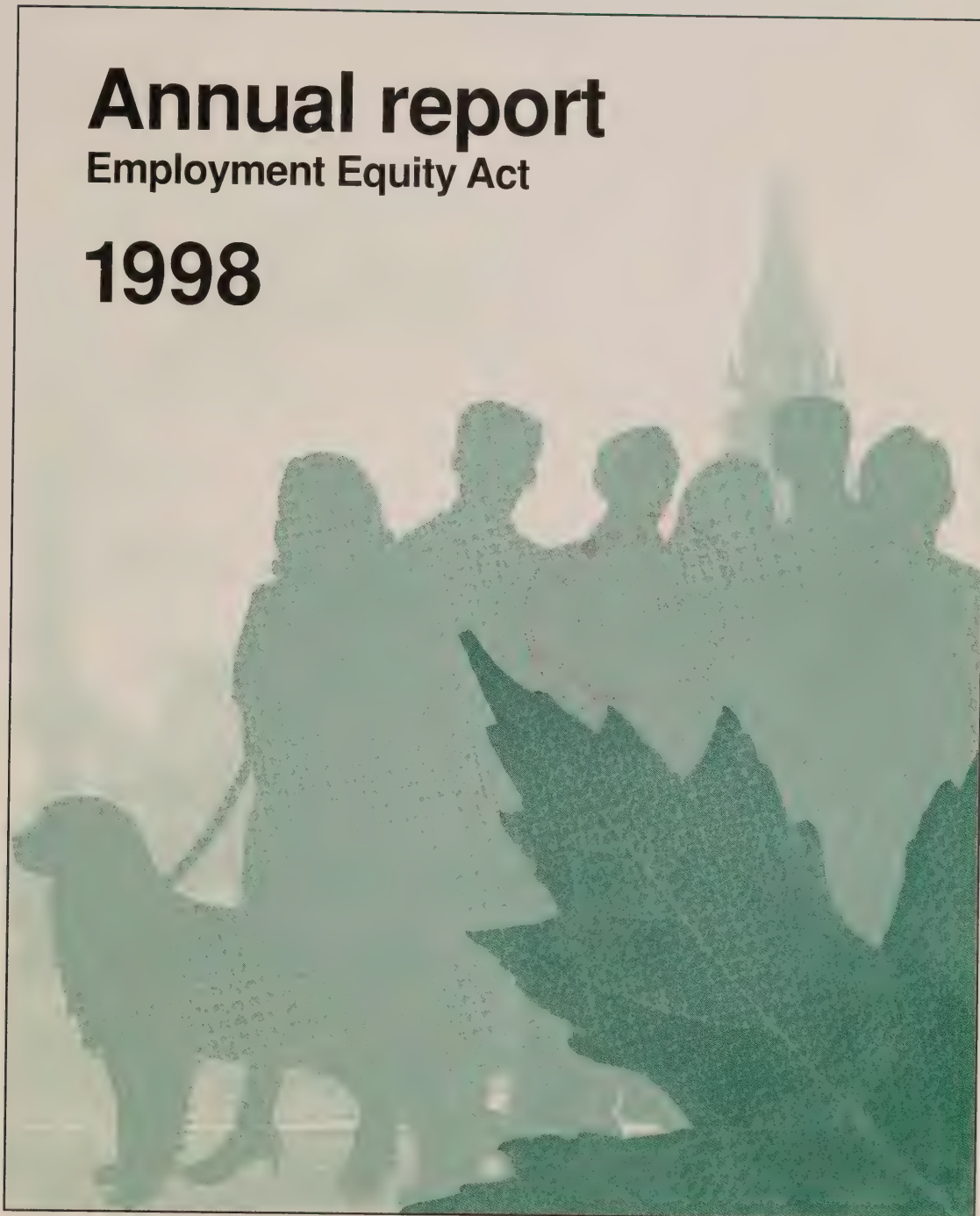
Rapport annuel Loi sur l'équité en matière d'emploi



LABOUR

CA1
MI
- E52

Annual report Employment Equity Act 1998



Annual Report

Employment Equity Act

1998





If you require additional copies or an alternate format of this publication
please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Québec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

Cat. No. : LT-020-02-99

Printed in Canada



© Minister of Public Works and Government Services Canada, 1998

Cat. No. : MP 31-5/1998

ISBN: 0-662-64054-3

Minister of Labour



Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

His Excellency The Right Honourable Roméo LeBlanc,
P.C., C.C., C.M.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency:

I am very pleased to present the eleventh Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

This Act, now into its second decade, came into existence when the need to build a fairer and more inclusive society was deeply felt by Canadians. It emerged because Canadians want the world of work to be a welcoming, respectful and accommodating place.

This past year was the first year of full application of the 1996 *Employment Equity Act*. To support organizations, the Labour Program prepared extensive guidelines, released a new software package to facilitate reporting and offered the necessary training.

I wish to recognize and to express my appreciation to the employers covered by the Act for their creative and diligent efforts, for having adhered to the regulations, and for having embraced the spirit of the legislation.

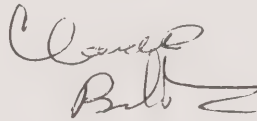
The past year was also the first year of on-site audits by the Canadian Human Rights Commission (CHRC). Under the legislation, the CHRC is mandated to undertake audits of employers to assess their employment equity progress. I was delighted to learn that the Commission is receiving a high degree of co-operation from the employers. Again, I wish to thank and applaud the employers for their positive response to the work of the Commission.

Canada

There is no doubt that progress towards a more equitable workplace is being made. The legislative action of the federal government, the community action of grassroots organizations, and the co-operative action of employers and their employees are dismantling the employment barriers that women, persons with disabilities, visible minorities, and Aboriginal peoples face daily. That progress is documented in this report. As Canadians, we are proud of the achievements and progress that employment equity has brought to our society.

This Annual Report also acknowledges the fact that more work needs to be done in some areas before attaining an equitable workforce. With the tools provided in the *Act*, the Labour Program will continue to actively monitor the situation of the designated groups. We are determined to ensure that their progress toward equitable participation in the world of work is not stalled.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Claudette Bradshaw', with a stylized flourish at the end.

Claudette Bradshaw
Minister of Labour

Table of Contents

Introduction	1
Highlights	3
1. Qualitative Measures Undertaken by Employers	5
2. The Business Climate for Industries Covered Under the Act	13
3. Analysis of Employers' Reports	17
3.1 The Workforce Under The Act	19
3.2 Women	23
3.3 Aboriginal Peoples	27
3.4 Persons with Disabilities	31
3.5 Members of Visible Minorities	35
4. Assessment of Employers' Results	39
Appendix A: Glossary of Terms and Technical Notes	A-1
Appendix B: Methodology Used in Ranking the Employers	B-1
Appendix C: Tables: Consolidation of Employers' Reports	C-1

Introduction

Since 1987, organizations covered by the **Employment Equity Act** have witnessed tremendous changes in the economy and have had to adjust to them. In many instances, these changes have occurred very quickly. However, the pace at which employers have progressed toward achieving an equitable representation of designated group members in their workforce has been much slower.

Nineteen ninety-seven was the first period for which the 1996 **Employment Equity Act** and Regulations came into full effect. Some of the new regulations were intended to address the shifts in economic conditions that have taken place over the last decade. Consequently, the data now collected will present a more realistic picture of the workforce under the Act. Furthermore, this year's report uses the latest external data (Census of 1996). Using these data allows employers to compare the situation of designated group members in their organization with the current situation in a given industry and the Canadian labour market in general.

THE 1998 ANNUAL REPORT

In June 1998, employers covered under the *Employment Equity Act* submitted their eleventh annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups and the progress that organizations have made toward achieving an equitable workforce during 1997. This Annual Report provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 1 describes the measures that employers have taken to expand the pool of job applicants. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the Act, present profiles of the workforce under the Act and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

For the first time in 1998, employers were required to use 14 new occupational groups based on the National Occupational Classification (NOC) and new salary ranges. These changes make comparison with occupational and salary data from previous years impossible. Accordingly, the format of this report is somewhat different from that of preceding reports. Because 1997 was the first year of full application of the 1996 Act, the content of the report has also changed. These changes reflect a number of comments from readers who participated in a survey carried out in May of 1997. Their input was used to modify the content and simplify it where problems were identified. As a result, the more technical informa-

tion is located in the appendices. In addition to presenting the statistical consolidation of employers' reports, this report includes two new appendices. Appendix A contains a glossary that explains certain key concepts used throughout this report, along with technical notes. Appendix B explains the methodology used to rank employers. Unfortunately, all of the suggestions received during the survey could not be integrated in this year's report, but they will be kept in mind for future editions.

THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups by giving effect to the principle that employment equity means not only that they must treat people in the same way, but also that they must take special measures and accommodate differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;

- to carry out a workforce analysis to identify any underrepresentation of members of designated groups;
- to review their employment systems, policies and practices to identify employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organization will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals.)

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) has the authority to carry out on-site audits of employers covered under the Act to determine whether they have met these obligations.

The Act states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must also report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the Act allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required;
or
- provide false or misleading information in the report.

THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The 1996 *Employment Equity Act* confirms that the Minister of Labour is responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. The new Act ensures that the FCP requirements, with regard to implementation of employment equity, will be equivalent to those of employers under the Act.

MERIT AWARDS

Through the Merit Awards program, the Department recognizes the special efforts and achievements of organizations in implementing employment equity. Employers covered by either the Federal Contractors Program or the *Employment Equity Act* may compete for these awards. Please see page 11 for the names of organizations that received awards in 1998.

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Human Resources Development Canada
Labour Branch
Labour Standards and Workplace Equity
Data Development
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville
10th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

Telephone: (819) 953-7499

Fax: (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following address:
jeanpierre.ebacher@hrdc-drhc.gc.ca

The report will be available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis>

It will also be available through a Bulletin Board System (BBS). The BBS can be reached at (819) 953-6616 (long distance charges apply). Log in as **weedis**.

QUALITATIVE MEASURES

In their narrative reports, some employers recognized that progress in achieving an equitable representation of designated group members has been slow, especially in relation to Aboriginal peoples and persons with disabilities. Organizations have reacted by establishing employment-related policies and procedures that they believe will expand the pool of job applicants from these two groups in the longer run.

Information extracted from the narrative reports also indicates that real consultation mechanisms between management and employee representatives are still not widespread. When such mechanisms are established, they yield very positive results, particularly in terms of how employees perceive the organization's commitment to employment equity.

The 1998 Merit Awards recognized the special efforts that companies covered under the Legislated Employment Equity Program and the Federal Contractors Program have made to achieve a representative workforce. Among the seven employers who received an award, one was an employer covered under the Act: Saskatchewan Wheat Pool received a Vision award.

THE ENVIRONMENT

Industries covered by the Act operate in an environment which continues to change rapidly. New ways of doing business, new services, privatization, increased competition and changes in regulations have affected employers covered under the Act and the people who work for them.

To reflect the new reality that these changes have created, adjustments were made to the Employment Equity Regulations. As some of these regulations have not been applied before, the results will be apparent for the first time in the 1997 reports.

THE WORKFORCE UNDER THE ACT

In 1997, the total number of employees in the workforce under the Act remained relatively stable. However, the number of workers reported in the Banking sector decreased, while the number reported in the Transportation sector increased.

As a result of hirings and terminations occurring in companies covered under the Act, employment declined, but less severely than it has in previous years. It was the smallest decline since the beginning of the 1990s.

The number of opportunities (hirings and promotions) that employers had to improve the situation of members of designated groups rose by 15%, an increase rarely observed since data were first collected under the Act.

DESIGNATED GROUP MEMBERS IN THE WORKFORCE

Representation

In 1997, the representation decreased for women and persons with disabilities in the workforce under the Act. It was only the second time since 1987 that representation decreased from one year to the next for both groups. But for persons with disabilities, it was the second year in a row that representation decreased. The representation of Aboriginal peoples and members of visible minorities continued to increase significantly.

The decrease in the representation of women was mainly explained by the fact that significantly more women were terminated than were hired in the workforce under the Act. In contrast, the decrease in the number and representation of persons with disabilities was explained by other factors such as changes in the self-identification processes.

The representation of designated groups in the workforce under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force. The largest gap was observed for Aboriginal peoples and persons with disabilities.

Employment opportunities

More members of designated groups were terminated than were hired in the workforce in 1997, except in the case of members of visible minorities. As a result, employment for this group grew — the only group for which it did.

Occupational profile

With the new occupational structure of 14 groups, the following changes in the distribution of the workforce were observed: more employees than before were working as professionals, supervisors, skilled crafts and trades and semi-skilled manual workers, while fewer were working as managers, clerical workers and other manual workers.

However, as in previous years, a generalized finding was that there were concentrations of women, persons with disabilities and members of visible minorities in clerical and professional work, and of Aboriginal peoples in clerical and manual work. Many persons with disabilities were also doing skilled crafts and trades work.

Compared with their counterparts in the Canadian labour force, more members of designated groups in the workforce under the Act were working in the clerical personnel category and fewer in sales and service-related positions.

Salaries

Using the salary information based on the new adjusted salary ranges re-confirmed that there was a gap between the average salaries earned by women and men in the workforce under the Act.

As well, men and women in the other three designated groups earned average salaries that were lower than those of all men and women in the workforce. The salary gap between men and women with disabilities and all men and women in the workforce was the smallest, and the gap between Aboriginal men and women and all men and women in the workforce, the widest.

THE RANKING OF EMPLOYERS

Changes were made to the indicators used in ranking the employers this year. These changes affected the number of employers who received the highest and lowest scores for the situation of the group in 1997 (Ranking I) and the progress made during the year (Ranking II). For instance, as many as 109 employers received the highest score for Aboriginal peoples for Ranking I. Almost the same number of employers received the lowest score.

The majority of employers received the lowest score for the situation of persons with disabilities in their workforce, while for women and members of visible minorities, a significant number also received the medium score.

As for progress achieved in 1997 (Ranking II), more employers received a high or medium score than a low score, except for persons with disabilities. The best results were obtained for women: as many as 130 of the 320 employers evaluated for Ranking II received the highest possible score on progress for this group. A total of 87 employers also received the highest score for members of visible minorities.

1. Qualitative Measures Undertaken by Employers

EXPANDING THE POOL OF JOB APPLICANTS

In addition to submitting a statistical report, employers covered by the **Employment Equity Act** must file a narrative report in which they describe the measures they have taken to achieve employment equity, the results achieved and their consultations with employee representatives. Employers are not limited to these three topics in the narrative report. They can, for example, provide background information to help readers interpret their statistics. They can also describe the nature of their business, outline any particular problems that they may have encountered and highlight their success stories. The narrative report also provides a vehicle for employers to share solutions to certain problems in implementing employment equity that may be common to several industrial sectors.

MOST COMMON MEASURES ADOPTED BY EMPLOYERS

Of the many changes employers have made to their employment practices and policies over the years, it is particularly interesting to see what employers have done to eliminate barriers in their employment systems with a view to attracting members of designated groups. Many employers have taken innovative proactive steps to hire and retain women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Employment-related Policies

This year, almost all employers covered by the Act indicated that they have formal policies in place for dealing with such issues as employment equity, harassment and discrimination. Employers have made efforts to communicate these policies to their employees by posting them in the workplace or publishing them electronically or in a company newsletter. This type of measure is intended to both improve the working environment for members of designated groups, and demonstrate to potential employees the company's commitment to employment equity principles.

Targeted Advertising

Many employers have deliberately targeted designated groups when advertising vacant positions. They indicated that they routinely advertise positions in the mainstream press and in newspa-

pers aimed at designated group members. Most employers also indicated that they regularly forward job postings to agencies that refer designated group candidates. While many employers continue to use recruiting methods such as employee referrals and word of mouth, many have indicated that they make certain that other methods are used as well.

"There will be a reduction in the amount of employee referrals or personal sponsorship – the objective is to balance it out with other types of recruitment. Personal sponsorship is likely to result in a workforce that is too homogeneous, and this may have an adverse impact on designated groups. Westshore will ensure personal sponsorship is not the primary avenue for sourcing candidates."

Westshore Terminals Ltd.

Flexible Work Arrangements

Many employers have also examined their work systems and have tried to introduce flexibility where possible in the hours or place of work. Options such as flex time, telework and job sharing tend to make jobs more attractive to women with family responsibilities. They may also be extremely valuable to persons with disabilities. To better appeal to a diverse

workforce, many employers are also offering some flexibility in the benefits packages they offer and are recognizing religious holidays that do not correspond with statutory holidays.

"A flexible benefits plan was made available to all non-unionized employees. The video presentation that introduced the plan highlighted diversity in the workplace. The plan will be better tailored to the individual needs of a diversified workforce."

Canadian National Railways Company

"Williams Moving recognizes and respects the various different religions and cultures within our employee base. Some of our employees practice a religion whose holidays are not represented in the mandated statutory holidays. As a result, we encourage our employees to take time off with pay to observe their religious holidays with their family and friends."

Williams Moving and Storage (B.C.) Ltd.

DEALING WITH THE LACK OF CANDIDATES

Despite having implemented such measures in their workplaces, many employers are reporting some frustration with the slow pace of progress in achieving an equitable representation of designated group members. Many employers indicated that progress is difficult because of a lack of designated group candidates applying for employment opportunities. In examining their situations in more detail, employers identified a number of reasons for the problems they have encountered in attracting candidates from designated groups.

"It was identified that a "passive" recruitment process was not going to attract anyone outside the mainstream labour pool that was not already interested in transportation as a career."

Atomic Transportation System Inc.

Geographic Location

Some employers identified problems relating to the geographic location of their business. Many employers have pointed out that members of the designated groups are not evenly distributed across the country. Depending on the location of

the employer's business and where the targeted designated group members live, recruitment can be difficult. Many Aboriginal communities are located far from employers' places of business, and candidates from these areas may be reluctant to leave their homes for long periods of time. Employers in rural areas seeking candidates with technical skills must often recruit from cities with colleges and universities. They indicate that it can be very difficult to attract candidates, especially designated group members, away from urban centres.

Several employers have found solutions that may help solve these problems. The solutions proposed depend to a great extent on the nature of the industry. For example, **Kindersley Transport**, which has its principal place of business in Saskatoon, has found it difficult to hire members of some designated group because few candidates are available in the local labour pool. Accordingly, **Kindersley** is exploring the possibility of recruiting directly from other major centres in Canada to increase the diversity of its labour pool.

Recognizing the possibility that professionals in remote areas may feel isolated from their colleagues, **Pelmorex Radio** covers the cost of membership in professional associations for a woman in a management position at a northern station in order to help her maintain her professional connections.

For some employers, the problems of geography become evident very early in the recruiting process. For example, **Air Creebec** found that Aboriginal candidates were applying for positions with the airline, but many could not afford the airfare to come to the interview. Where this was the case, **Air Creebec** flew them to the company's offices for interviews.

COMPENSATING FOR A LACK OF TRAINED DESIGNATED GROUP MEMBERS

In some situations, when employers investigated why they were not receiving applications from designated group members, they realized that there was a genuine lack of qualified candidates. In many cases, employers have indicated that the current availability of designated group members

in their industry is very low. However, these same designated groups may be very well represented in training programs aimed at preparing them for future work in particular industries. Accordingly, employers are confident that the turnover of employees over time will soon begin to change the representation of the groups among their employees as positions eventually become available for trained group members.

*"As the available workforce becomes richer with members of the designated groups in technical positions, and as **Helijet** recruits new personnel, we expect to see a natural increase in representation. This is already apparent as we are able to employ more women with pilots licenses than in the past."*

Helijet Airways Inc.

In certain professions and technical trades, however, there seems to be a real lack of designated group members in training programs. In order to increase the diversity of the pool of candidates they may draw on, some companies are proactively selling not only themselves as potential employers, but their industry as a career choice to high school students. To be competitive in many technical fields, young people must stay in school and keep up their math and science skills. To be motivated to do this, they must be able to see themselves as preparing for work in jobs in which these skills are in demand.

*"Applicants for [technical] positions typically do not include members of some of the designated groups, particularly women and Aboriginal peoples. As stated in last year's report, **Cable Regina** views the barriers to progress in this area to have both educational and social components. The need to present alternatives during the adolescent years has never been more apparent."*

Regina Cablevision Co-operative

Several employers have indicated that they have instituted programs to communicate with teenagers to educate them on the benefits of staying in school. They make presentations at schools, attend career fairs, offer internships and give tours of their facilities to show young people what their industry is about, what career opportunities are

available and what the educational requirements are. By targeting schools in which the representation of the designated groups is high, and by including designated group members among those who make presentations to students, many employers hope to encourage more designated group members to qualify and apply for positions.

*"[High school] students are placed into the workforce in an office environment, in the warehouse and accompanying a city delivery driver to learn and fully understand the workforce in an area that they may be interested in. **Kindersley Transport Ltd.** participates in these programs with the intent of not only preparing potential employees for full time positions but to educate students on the many opportunities available in the trucking industry."*

Kindersley Transport Ltd.

The **Vancouver Port Corporation** has an on-going partnership with a local school with a high proportion of both Aboriginal and visible minority students. Through this partnership, the **Vancouver Port Corporation** carries out a number of activities aimed at promoting careers in the industry and the company itself to young people. The employer regularly gives presentations at the school and gives tours of the facilities to students. The **Vancouver Port Corporation** also offers scholarships and work practicum placements to grade 12 students.

"We want to organize tours of our facilities for groups of Aboriginal young people from the region in order to encourage them to pursue studies in the field of communications."

Radio Nord Inc.

HIRING HALL SITUATIONS

Many employers who recruit workers through hiring halls have indicated that they find implementing employment equity to be very difficult. They describe a situation in which they have no direct control of the composition of their workforce because they are obliged by their collective agreement to accept the employees that the union sends. In some cases, employers have indicated that the designated group representation among union members and, therefore, among the

employees sent to them, is improving. For example, **Canadian Stevedoring Company Limited** indicated that it was pleased with the steps taken by the **British Columbia Maritime Employers Association**, which employs the longshore labour pool, to increase the representation of designated groups.

In some cases, employers are using promotional techniques to increase the representation of the designated groups in their industry as a whole. By targeting designated groups for programs that provide experience in the industry, they hope to increase the diversity of the union membership. In this way, they hope to benefit from a larger pool of experienced candidates several years in the future.

"[I]n 1997 Canada Steamship Lines started an initiative to increase the number of trained women available within the industry by specifically seeking female cadets for placement aboard our vessels in the officer training program. We were very successful in that 25% of candidates chosen for the cadet program this year were women. By taking this initiative, we hope to increase the number of qualified female union members who will be available in the future through the hiring hall system."

Canada Steamship Lines

IN-DEPTH INITIATIVES

Most employers seem to be indicating that they are making some progress in increasing the representation of women and members of visible minorities in their organizations. However, many remained frustrated with their lack of success in attracting Aboriginal candidates or persons with disabilities. Employers said that despite advertising in publications aimed at these groups, very few applications from them were forthcoming. Even when they were able to hire members of these groups, they often found it very difficult to keep them on staff.

Employers who have indicated some success in hiring and retaining Aboriginal peoples and persons with disabilities seem to be those who have either specifically given responsibility for doing so to an officer of the company, or have

entered into partnerships with agencies serving these groups. The measures that they have described as successful have often involved strategies to accommodate group members by dealing with several barriers at once. Consulting with employees who are members of the two designated groups and working in partnership with organizations serving them have provided employers with information that they have found extremely valuable in implementing measures aimed at both groups.

Aboriginal Peoples

Several employers have indicated in their narrative reports that they have entered into partnerships with Aboriginal organizations to help them recruit and retain Aboriginal employees. Rather than merely posting job vacancies or asking organizations to refer candidates, some employers are entering into partnerships with these organizations to set up joint initiatives aimed at providing long-term solutions. Employers can provide assistance to Aboriginal associations in setting up targeted training programs and ensuring that the training is relevant to their industries. In turn, Aboriginal organizations are able to help employers identify and eliminate barriers to the employment of Aboriginal peoples. They may also be able to help set up support programs to improve retention of these employees.

"A partnership was formed with the Sask. Indian Institute of Technology (SIIT) to hire and train NH3 [truck] drivers since this is a skill shortage area in our company. We will provide the training on a cost recovery program and we will then guarantee positions once the training required has been completed."

Saskatchewan Wheat Pool

"In June 1997, Air Canada signed an Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs (AMC) establishing a partnership with all Aboriginal Peoples of Canada. The Agreement provides for Air Canada, in cooperation with the AMC, to help prepare Aboriginal youth for career opportunities and to create a more conducive work environment for native people within the Corporation."

Air Canada

Persons with disabilities

As was the case with Aboriginal employees, the employers who seem to be experiencing the most success in recruiting and retaining persons with disabilities are those who have tried to deal with potential issues before they arise. Several employers indicated that they have formed partnerships with agencies serving persons with disabilities and have developed accommodation models before problems actually occurred. Several employers indicated that they have examined in detail how their employment systems and workplace practices affect employees with specific disabilities. This effort has allowed them to develop solutions relating to technical equipment and methods of interacting with other employees. Some employers have also developed tools to help supervisors adapt to the new experience of working with persons with disabilities.

Canada Post has put much effort into its programs relating to recruiting and accommodating deaf and hard-of-hearing employees. Notably, in 1997, **Canada Post** held a national conference for these employees. Working from recommendations put forward at that conference, **Canada Post** developed a handbook to help supervisors work more effectively with deaf and hard-of-hearing employees. This employer has been able to hire a significant number of deaf and hard-of-hearing employees on a casual basis, and several have been able to move on to permanent jobs in the Corporation.

Rogers Cantel Inc. has been working to improve the representation of blind employees within the company. It has established a partnership with the Canadian National Institute for the Blind (CNIB) to provide assistance and advice. Notably, the CNIB is able to offer ongoing technical advice and support to these employees. To help integrate new blind or visually impaired employees, **Rogers** pairs each one with an employee with a similar impairment, who acts as a coach. To ensure that employees can discuss issues with other workers who may be experiencing similar problems and to ensure that technical solutions are shared as

widely as possible, **Rogers Cantel Inc.**'s blind or sight-impaired employees are linked via e-mail with all other employees with similar disabilities within the corporate group.

CONSULTATION AND CREATING SUPPORT FOR EQUITY INITIATIVES

The *Employment Equity Act* requires employers to consult with employee representatives by inviting their views on the implementation of employment equity. Many of the measures that employers have described in their narrative report as "consultations" do not meet the Act's requirement in this area. For example, some employers listed informing employees of measures which had already been implemented as consultations. Other employers counted conducting a self-identification survey of their workforce, distributing an employee-satisfaction poll or participating in the negotiation of a new collective agreement as consultation. However, none of these activities constitutes consultation under the *Employment Equity Act*. Consultations must involve two-way communication between the employer and the employees' representatives, and must deal directly with employment equity.

Reporting these other measures as "consultations" has made it difficult to assess the real impact that true consultations may have had. Several employers have indicated in their narrative reports that a lack of support for equity initiatives among employees has hampered their efforts to achieve a more representative workforce. According to some employers, feedback from some employees has indicated that they do not understand the goals of employment equity. In fact, they may be somewhat suspicious of employment equity programs. There are, however, indications that employers have been able to gain the support of their employees for their equity initiatives through consultative efforts. Several employers have indicated that they had managed to explain their programs and alleviate employees' misgivings through consultations.

"In 1993, Télébec set up an eight member joint employment equity committee made up of four union representatives and four management representatives. Setting up this committee has allowed us to reduce resistance to change, to calm insecurities and to benefit from the experience and contributions of all parties."

Télébec Ltée.

Some employers have identified support for employment equity among their staff as a factor which can radically affect the success of an organization's employment equity plan. Consultation with employee representatives is a powerful tool that employers can use to generate that support.

1998 EMPLOYMENT EQUITY AWARD WINNERS

Every year, the Department presents Vision Awards of Excellence and Certificates of Merit to employers covered under the Legislated Employment Equity Program and the Federal Contractors Program. These awards and certificates recognize outstanding efforts employers have made to implement employment equity.

VISION AWARDS

The Vision Award recognizes employers who have done more than merely meet the basic requirements of the program. The following three employers received 1998 Vision Awards:

Eli Lilly Canada Inc.

for supporting and encouraging designated group members in the community and for effectively communicating its commitment to the principles of employment equity to its employees.

Knoll North America Corp.

for its generous tuition-reimbursement program for employees wishing to further their education and for its highly successful program for assisting employees to return to work following illness or injury.

Saskatchewan Wheat Pool

for co-operation between management and the union and for the integration of the employment equity committee into the organization.

CERTIFICATES OF MERIT

Certificates of Merit were awarded to four organizations that have implemented special activities in support of continued and serious efforts toward attaining a representative workforce. The recipients are:

Atlantic Tractors and Equipment Ltd.

IBM Canada Ltd.

Queen's University

University of Windsor

2. The Business Climate for Industries Covered Under the Act

Trends and events in the economy in general, and in the different industrial sectors in particular, are likely to affect the business activity of companies operating in the industries (Banking, Transportation and Communications) that fall under the Act. The following chapter presents a brief overview of the major trends and events which may affect the workforce in industries under federal jurisdiction. For example, changes in regulations or the introduction of new technologies may affect how organizations do business and, eventually, the number of people they employ and the skills they need to produce goods or deliver services. On another front, work stoppages may result in a reduction of wages earned during the year by the workers involved. A number of mergers, acquisitions and splits have also occurred during 1997 in the industries covered by the Act. This chapter gives an overview of some of the more important ones to help readers see how certain companies have evolved over the years.

Banking

During the year, a task force reviewed the future of financial services in Canada. The task force (created in December 1996) was scheduled to report to the Minister of Finance in September 1998. The mandate of the task force was to examine issues such as bank mergers, purchases of Canadian banks by foreign banks and whether banks should be allowed to retail insurance and lease assets. (Early in 1997, the federal government announced that it would allow foreign banks to open branches in Canada, but the legislation had yet to be drafted by the end of the year.) Changes in the rules governing the banking industry were sought by the major banks in an effort to remain competitive in the face of globalization of financial services. Some banks argued that only by creating bigger entities would they be able to make the costly technological changes required to keep pace with change. Questions about job losses, closure of branches and consumers' interests were raised in submissions to the task force.

Communications

The broadcasting sector is quickly changing with the introduction of services using the latest technologies such as MMDS (Multipoint Multichannel Distribution Service) and LMCS (Local

Multipoint Communications System), an advanced fully digital version of MMDS. Some analysts say that these technologies will eventually replace cable. In 1997, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) approved LOOK TV, a new Multipoint Distribution System (MDS) undertaking that will provide services in southern Ontario. Eventually, the service will be extended to Quebec under the name of LOOK Télé.

To keep up, Vidéotron's cable network is being upgraded to the broad band technology which is capable of carrying video, telephone and data transmissions. Shaw Communications and Rogers Cable TV were also active in this area. Vidéotron wishes to extend its activities to the local telephone market and expects to enter the field some time in 1998.

On the other hand, Bell Canada, Telus and NB Tel want to enter the cable TV market, which was scheduled to be opened to competition as of January 1, 1998. Market trials for Total Vision, a new service operated by Bell, began in September in Quebec and Ontario. Telus will eventually test a similar service in Calgary and Edmonton. Bell Canada expects a drop in its share of the local phone market when this market is opened to

competition. As a result, the company reduced its personnel by another 2,200 people in 1997. Management, administrative and support jobs were most affected.

Among other emerging services is the direct-to-home (DTH) satellite service. Four service providers began operating in 1997: ExpressVu, Star Choice, HomeStar and AlphaStar. As an example, ExpressVu created 140 jobs and invested \$40 million in a broadcasting centre located in North York, Ontario. Telesat and Spar Aerospace announced during 1997 that they would launch their own DTH service.

While the world of broadcasting is facing major changes, large Canadian cable companies are examining ways to rationalize their operations. In a February 1997 decision, the CRTC approved the amalgamation of Vidéotron and the cable systems (CF Cable TV) owned by CFCF Inc. in Ontario and Quebec. However, one condition of approval was that two television stations also owned by CFCF Inc. had to be sold to third parties not related to Vidéotron. As a result, WIC Television Ltd. of Vancouver acquired CFCF-TV Montreal, and Consortium Quebecor acquired Télévision Quatre Saisons (TQS). The transactions were approved in August. Vidéotron also sold its cable installation in Alberta to Moffat Communications Ltd. in an effort to concentrate on its activities in Quebec. In return, Videon CableSystems, a subsidiary of Moffat, will enlarge its market in the West.

Another company, Cogeco Cable, took control of 25 enterprises formerly under Rogers Cable-systems. Cogeco also exchanged activities in the Alberta and British Columbia markets for operations of Shaw Communications in the Ontario market.

In other deals, Baton Broadcasting acquired control of CTV Television Network and all of Electrohome's television holdings, including its shares in CTV. Finally, an exchange of stations, stock and cash between Baton and CHUM Ltd. allowed Baton to extend its activities across Canada and permitted CHUM Ltd. to consolidate its activities in central Canada.

In the telecommunication carriers industry, Bell Mobility entered the personal communication services (PCS) market by introducing service in four cities—Toronto, Ottawa, Montreal and Quebec City.

Finally, in postal and courier services, Canada Post withdrew from the delivery of unaddressed advertising mail, which resulted in the lay-off of almost 10,000 casual employees in January 1997. Later in the year (from November 19 to December 4), employees of the Corporation were on strike. The strike ended with back-to-work legislation, including a wage settlement of about 5.15% over three years.

Transportation

About 900 pilots from Air Canada's regional carriers (Air B.C., Air Ontario, Air Nova and Air Alliance) were on strike from January 10 to the week of March 10, 1997. The strike caused many flights to be cancelled, and other employees were laid off for its duration. The strike occurred because the pilots wanted to maintain the seniority that they had earned as pilots with the regional carriers after going on to jobs with Air Canada.

First Air bought Northwest Territorial Airways, which is based in Yellowknife and had 180 employees at the time of the transaction.

A trucking company, Interlink Freight Systems, went bankrupt on July 4, 1997 with the loss of 2,000 jobs. Increased competition, overcapacity and low margins were blamed. Nevertheless, experts think that the health of the trucking industry improved in 1997 and that it will continue to do so in 1998. The use of technologies such as satellite-tracking devices to monitor the location of trucks might help the companies to survive, a report says. Approximately 40% of Canadian trucks are equipped with these devices.

In 1996, CP Rail created the St. Lawrence and Hudson Railway to serve the eastern part of Canada. The new company has 3,800 employees. It was put up for sale at the beginning of 1997, but in December, Canadian Pacific announced that it was maintaining its service in the East. The unprofitable Hull-Quebec track was sold during the year to a regional company.

Others

In 1997, it was announced that TransCanada Pipelines Ltd., IPL and Gaz Met proposed to build a new natural gas pipeline between Edmundston, New Brunswick and Goldboro, Nova Scotia. This venture would, temporarily, increase significantly the number of employees in these companies.

3. Analysis of Employers' Reports

*This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce of employers covered under the **Employment Equity Act** for 1997. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. In addition to a section presenting the situation of the entire workforce, four profiles appear in this chapter — one for each of the four designated groups, namely: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.*

A NEW JOB-CLASSIFICATION SYSTEM

Regulations flowing from the new *Employment Equity Act* of 1996 required employers covered by the Act to report their employee data using a new system of classifying occupations (the National Occupational Classification — or NOC) for the first time in 1998, for reporting year 1997. In their report, employers were asked to code their jobs according to NOC and to group occupational data using 14 Employment Equity Occupational Groups instead of the 12 groups used since 1987¹. Because of these new groupings and the lack of correspondence between the old classification and the new one, it is not possible to compare the occupational data from 1997 with data from the previous years.

NEW SALARY RANGES

The same situation prevails for salaries because the salary ranges have changed with the new regulations. Therefore, it is not possible to compare — in any meaningful way — either the percentage of the workforce in each salary range, or their average salaries for 1997 with figures from previous years.

REPORTING HIRINGS AND TERMINATIONS: NEW GUIDELINES

There are now new guidelines related to reporting hirings and terminations. In the past, in the case of mergers or other corporate transactions in which employees from one company were transferred to another, transferred employees **were not** reported

as being hired or terminated. Now, however, they should be reported as being hired by the company to which they transferred, and as being terminated by the company from which they transferred. For instance, assume that company A bought company B during the year, and that the employees in B were transferred to A. In its report, company A would include the employees transferred from B in the total number of employees reported. When comparing the total number of employees company A reported this year with the number it reported last year, an increase would be noticed. Under the old reporting method, where these new employees came from could not be determined. However, with the new way of reporting, the number of employees which have been added to A's workforce through transfers from company B can be established.

KEY COMPARISONS TO NOTE: THE EXTERNAL PICTURE

Throughout this chapter, we are using data from two external sources to compare the situation of members of the designated groups in the workforce under the Act with the situation of members of the same groups in the Canadian labour force. These data come from the newly released 1996 Census and, for persons with disabilities, from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS). Both sets of data describe the situation of members of designated groups in the labour market and play an important part in the employment equity planning process. Employers use these data to identify gaps or shortfalls in the representation of designated

¹ Please refer to Table 5 in Appendix C for a list of the 14 Employment Equity Occupational Groups.

groups in their workforce. We use them to show, at a global level, the extent to which the workforce under the Act reflects—or does not reflect—the Canadian labour force in certain respects. We also use the data to determine how far we have progressed toward achieving a representative workforce under the Act.

Most of these comparisons appear under “Occupational Profile”. For example, in discussing representation, we compare the percentage of employees in the workforce who are in a given occupational group and are Aboriginal peoples with the percentage of employees in the Canadian labour force who are in the same occupational group and are Aboriginal peoples. The results of the comparison will indicate the degree of underrepresentation (if any) of Aboriginal peoples in that occupational group.

3.1 The Workforce Under the Act

- In 1997, the total number of employees in the workforce under the Act remained relatively stable.
- As a result of hirings and terminations occurring in companies covered under the Act, employment declined, but less severely than it has in previous years.
- The number of opportunities (hirings and promotions) that employers had to improve the situation of members of designated groups increased significantly.
- There was a significantly higher percentage of the workforce under the Act employed in the clerical personnel category than in the Canadian labour force, and a significantly lower percentage in sales and service occupations.

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1996 AND 1997

SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1996	1997	1987	1996	1997
Banking	23	18	19	169,632	172,329	170,374
Transportation	208	171	166	203,207	147,261	149,707
Communications	90	89	96	179,247	192,187	191,392
Other Sectors	52	53	51	43,331	60,106	59,285
ALL SECTORS	373	331	332	595,417	571,883	570,758

SITUATION IN 1997

The number of employers covered under the Act stayed almost unchanged in 1997, compared to the previous year. Our database includes 332 reports filed for reporting year 1997 out of a total of 346 employers covered¹. Employers reported a total number of 570,758 employees, which represented a slight decrease of 0.2% from 1996.

Most of the decrease in the number of employees in 1997 resulted from a decrease in the number of temporary employees reported. However, this does not necessarily mean that the number of temporary employees did, in fact, decline—only that the number reported was lower. The number of temporary employees reported may have decreased because temporary employees no longer represented 20% of the total number of workers in some companies². It is also possible that the number of temporary employees decreased because employers stopped reporting as “temporary” those employees who become full-time or part-

time permanent employees. Interestingly, some employers indicated in their narrative report that this has been the case for many of their temporary employees this year.

Overall, the number of employees under the Act working in permanent jobs increased by 0.1% in 1997. The number of part-time workers decreased slightly (by 0.5%), which was offset by an increase in the number of full-time workers.

Sectoral changes

As the table above shows, between 1996 and 1997, the number of employees under the Act decreased significantly in Banking and the Other sectors, with the workforce in the Transportation sector increasing after having decreased for the last eight years. The table also indicates that the number of employees covered under the Act in Communications decreased slightly. Despite these decreases in Banking and Communications, these

¹ Some employers did not file a proper report in time to be included in the database. See Chapter 4 for a list of these employers.

² The regulations relating to the Act state that employers need report temporary employees only if they make up 20% of their workforce at peak period of employment. Therefore, an employer might stop reporting temporary employees if, for instance, a company's workforce increases, and temporary employees no longer represent 20% of the total number of workers—even if the number of temporary employees has remained constant. See Guideline 11 for more details.

sectors remained the two most important under the Act in terms of the number of people working in them.

Here are some explanations of the changes in the number of employees by sector:

- The decline in employment for Banking reflects the rationalization of activities that has been under way since the beginning of the 1990s.
- In the Other sectors, two companies closed their doors or were no longer required to report. Ontario Hydro also cut 300 people from its workforce.
- The increase in the number of companies in the Communications sector occurred mainly because Baton Broadcasting bought CTV and submitted reports relating to nine different entities, reflecting its new corporate structure. However, note that the number of employees working in this sector did not increase.
- In the Transportation sector, a number of companies ceased their activities, and a few reports had not been received at the time of writing. Nevertheless, the number of employees covered in two sub-sectors of Transportation (the "air transport industry" and "services incidental to the air transport industry") increased significantly. New organizations such as the Greater Toronto Airports and the Winnipeg Airports Authorities are included in the second sub-sector. Nav Canada, the largest of the new employers in the Transportation sector, is in a third sub-sector, "other services incidental to transportation".

Regional changes

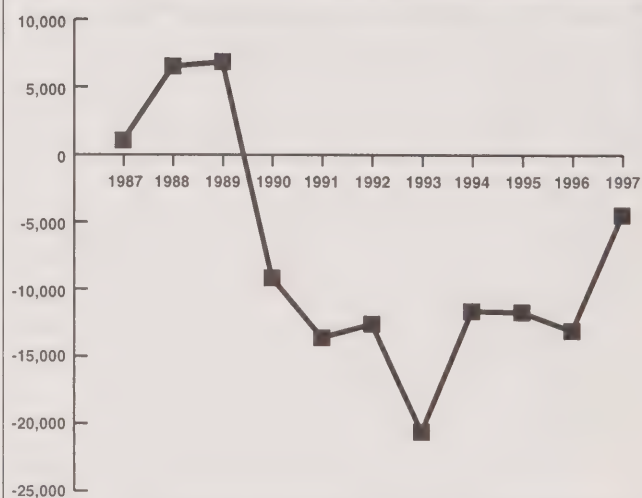
Manitoba and the Northwest Territories were the two regions in which the number of employees covered increased most significantly in 1997, compared to the previous year. In both regions, the creation of Nav Canada accounted for much of the increase. The fact that Manitoba Telecom Services began reporting in 1997 also significantly affected the number of employees covered by the Act in Manitoba. A decline of more than 30% in the number of employees covered occurred in Prince Edward Island between 1996 and 1997 after

almost all employees of Marine Atlantic in that province were terminated.

Employment opportunities

The total number of hirings and terminations was expected to increase relative to previous years because, in the past, transferred employees were not counted as being hired or terminated. In 1997, the number of people reported as hired by companies under the Act in permanent jobs did, in fact, increase by 20.0% over 1996. Such a big increase has rarely been observed since data were first collected under the Act; the only exceptions occurred in 1988 (the second year that employers reported under the Act) and again in 1994, when Ontario Hydro was added to our database. On the other hand, the number of people terminated increased by only 3.2%. The explanation could be that companies from which employees were transferred simply ceased their activities and did not submit reports that would have included the terminated employees.

CHANGE IN THE NUMBER OF PERMANENT JOBS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AS A RESULT OF HIRINGS AND TERMINATIONS, 1987 TO 1997



Even if the number of terminations reported did not increase as rapidly as the number of hirings in 1997, still, more people were terminated than were hired in the workforce under the Act. A total of 4,486 permanent jobs were lost in 1997, about one-third fewer than in 1996 (13,000 jobs were lost that year). As a result, employment declined by only 0.8%, which was significantly lower than the decline of 2.3% observed in 1996.

As in previous years, a large number of full-time jobs were lost as the result of hirings and terminations, while more people were hired than terminated in part-time jobs. In 1997, Banking accounted for the highest number of jobs lost as a net result of hirings and terminations. Communications followed closely. By contrast, more people were hired than terminated in Transportation, especially in the air transport industry and in trucking.

A negative net result of hirings and terminations does not mean that organizations did not have

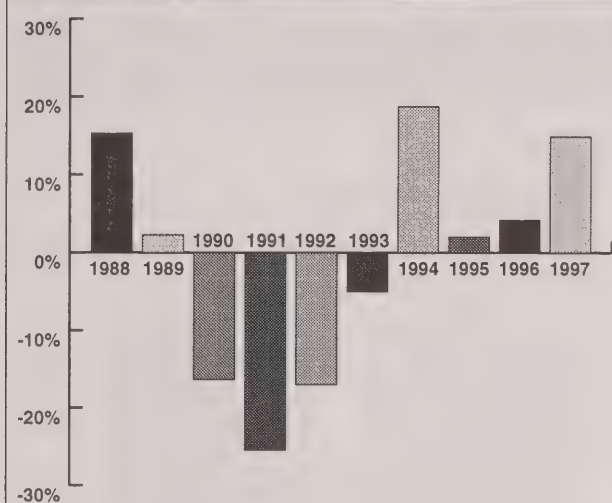
opportunities to improve the situation of members of designated groups during the year. To fully assess the situation, the total number of hirings and promotions in permanent jobs in the workforce under the Act is usually examined. In 1997, almost 120,000 people were hired or promoted in the workforce, an increase of 14.9% from the previous year. About 54% of these opportunities were new hirings.

OCCUPATIONAL PROFILE

As noted earlier in the introduction, it is not possible to compare the occupational data from 1997 with data from the previous years. Instead, we have compared the distribution of the workforce among the 14 occupational groups with the distribution of the entire Canadian labour force among the same 14 groups, according to the last Census of Canada in 1996.

This comparison shows that the concentration (i.e., the percentage) of employees covered by the Act in the clerical personnel category was three times higher than for the Canadian labour force (31.9% compared to 11.1%). Conversely, a significantly lower percentage of employees covered under the Act worked in sales and service occupations than was the case for the Canadian labour force (7.4% compared to 27.1%, when the three groups of sales and service occupations are added together).

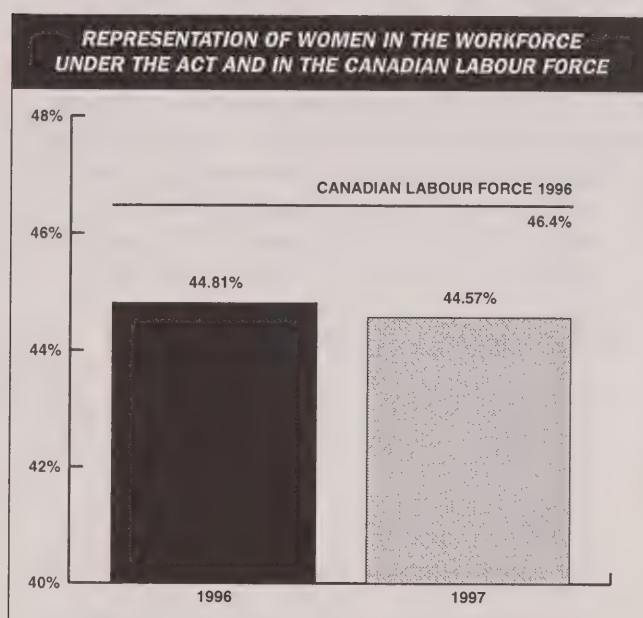
PERCENTAGE CHANGE IN HIRINGS AND PROMOTIONS IN PERMANENT JOBS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1988 TO 1997



3.2 Women

- After having increased for a number of years, the representation of women in the workforce under the Act decreased slightly in 1997.
- Although women represented more than 44% of the workforce, they accounted for only 39% of all hirings.
- The data collected using the new occupational classification system clearly show that most women are working in professional, clerical and sales and service-related jobs.
- In 1997, women were promoted at a high rate into management and supervisory jobs.
- Using the new salary ranges, women were definitely concentrated in the lower salary ranges and men in the higher.

REPRESENTATION



Last year was only the second time that the representation of women in the workforce under the Act decreased since 1987. However, the decrease was relatively small. The representation of women went from 44.81% in 1996, to 44.57% in 1997. By comparison, the representation of women in the Canadian labour force was 46.4%, according to the 1996 Census.

More women than men left the workforce, and their representation decreased accordingly, as opposed to what was observed in 1996. In 1997, the representation of women decreased in part-time and in temporary work, but increased in full-time work. The decrease (3.2%) in the number of

women working part-time was much more significant than the decrease for the workforce as a whole (0.5%).

Sectoral changes

Women's representation in Banking did not follow the same trend as it did in all industries covered under the Act. Their representation in this sector decreased both in full-time and in part-time jobs. Banking is also the sector in which the representation of women decreased most significantly last year. Women represented 73.59% of all employees in the banking sector in 1997, compared to 74.76% in 1996. The decrease was observed in all the major Canadian banks.

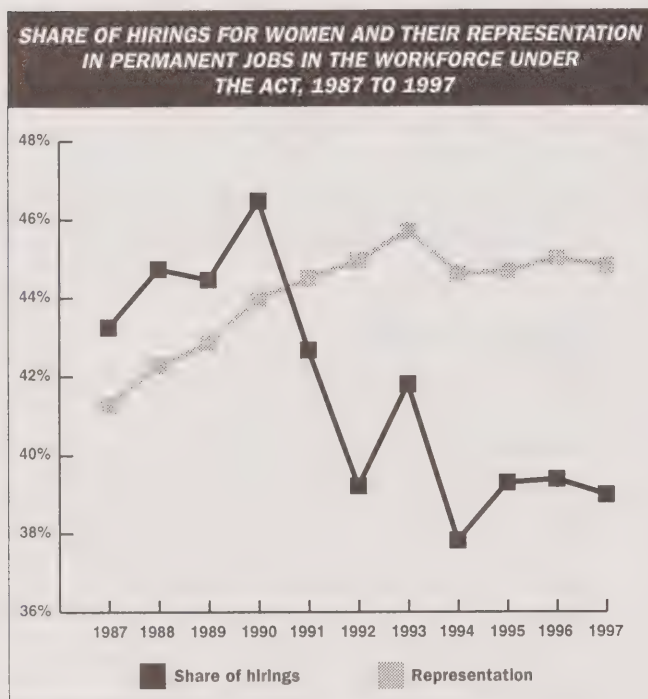
In contrast, the representation of women in Transportation increased in 1997 to 23.26%. However, the Transportation sector still employs far fewer women than the banks (13.7% of women worked in Transportation, compared to 49.3% in banks in 1997).

Regional changes

Any decrease or increase in the number of women employed in a given province or territory reflected the decrease or increase in the workforce under the Act in that province or territory between 1996 and 1997. For Ontario, however, the number of employees in that province's entire workforce increased by 0.3%, while the number of women in it decreased by 1.3%. In Prince Edward Island, the decrease in the number of women in the workforce was much less significant than the decrease in the total number of employees. This

occurred because Marine Atlantic, a company in that province that reduced its workforce significantly, employed few women. In Yukon, unlike in P.E.I., the number of employees under the Act increased. However, the increase was much more significant for women because a bank opened an additional branch in the territory.

Changes in employment opportunities for women in 1997



The number of women hired in full-time and part-time jobs in the workforce increased. However, it did not increase as rapidly as the number of men hired did. Accordingly, the percentage of women hired in the workforce (full-time and part-time) actually decreased. In 1997, only 38.98% of those hired were women, compared to their representation of 44.57% in the workforce.

In past years, more women have been terminated than hired in the workforce, and the number of terminations increased again for this group in

1997. Therefore, women experienced a net loss of 3,682 permanent jobs, compared to a loss of only 804 jobs for men in the workforce. Some 4,181 fewer women occupied full-time jobs in 1997, but this number was partly offset by 499 additional part-time jobs. Most of these losses, as would be expected, occurred in Banking. Communications followed with the second highest number of jobs lost.

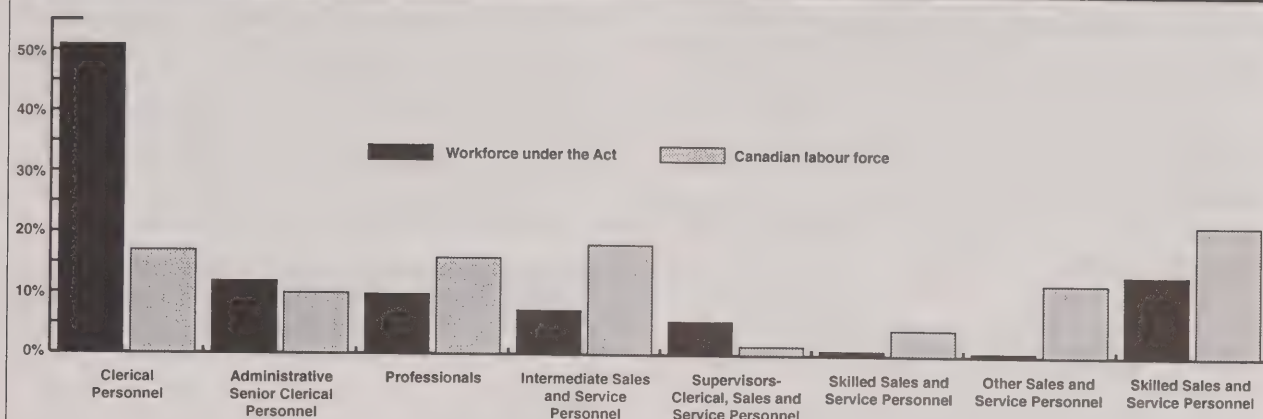
The net result of hirings and terminations meant that the employment of women in full-time and part-time jobs declined by 1.4% in 1997, a little less than it did in 1996, when the employment declined by 1.9%. By comparison, men's employment declined by only 0.3% in 1997.

Only 44.5% of the 56,147 permanent jobs offered to women in the workforce under the Act were new hires in 1997. In the same year, this percentage was 62.1% for men. The lower percentage of new hires for women reflected the fact that many employers under the Act promoted women from within their workforce to fill vacant positions.

OCCUPATIONAL PROFILE

It was expected that the new occupational groupings would affect the occupational profile of women. The major impact expected was that fewer women than before would be classified in middle management. This is because the new administrative and senior clerical personnel group includes a number of jobs that are occupied mainly by women, and which were previously considered as part of middle management. Data collected using the new system of 14 Employment Equity Occupational Groups indicated that only 0.24% and 8.86% of all women were classified as senior and middle managers in 1997. The data also indicated that 11.88% were doing administrative and senior clerical work.

**DISTRIBUTION OF WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT (1997)
AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (1996) BY OCCUPATIONAL GROUP**



With the new classification, a higher percentage of women are now classified as professionals, clerical, sales and service personnel than in previous years. In 1997, almost 87% of all women in the workforce were in the seven occupational groups encompassing these types of jobs, with a majority (50.94%) working as clerical personnel. As the chart above shows, the percentage of women in the Canadian labour force who were in the same occupational groups was lower (78.3%). Only 17% were in clerical work, but a significantly higher percentage were working in professional and sales and service occupations.

In 1997, among the 14 occupational groups, women were most highly represented in administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, supervisors of clerical, sales and service workers and intermediate sales and service personnel. As compared with previous data based on 12 occupational groups, the representation of women was lower in middle management and in semi-professionals and technicians.

As noted earlier, the representation of women in the workforce under the Act was lower than the representation of the group in the Canadian labour force. When examining the data by occupational group, however, there were two exceptions to this general finding. A higher percentage of people working, first, as middle managers and, second, as supervisors (of clerical, sales and service workers) in the workforce under the Act, were women than was the case for the Canadian labour force. For

instance, 38.87% of all middle managers in the workforce under the Act were women compared with 33.6% in the Canadian labour force.

On the other hand, a significantly lower percentage of semi-professionals and technicians and other sales and service personnel in the workforce were women than was the case for the Canadian labour force. More specifically, women represented only 19.08% of the workforce in other sales and service personnel, while their representation was 54.4% in the same occupational group in the Canadian labour force.

In the workforce under the Act, women working in banks were particularly highly represented in clerical personnel (89.20%) and supervisors (83.87%). Women accounted for about half of middle managers, professionals and semi-professionals, but were absent from the pool of other manual workers. In Communications, where 41.64% of employees were women, they accounted for 84.93% of all administrative and senior clerical personnel. However, the percentage of women in skilled, semi-skilled and other manual workers remained low. The same situation prevailed in Transportation, with the difference that women were also highly represented among intermediate sales and service personnel. In the Other sectors, the representation of women in skilled, semi-skilled and other manual work was higher than in any of the other three major sectors. Nevertheless, women were still most highly represented in clerical work.

Employment opportunities by occupational group in 1997

In 1997, employers under the Act hired more women than they terminated in 6 of the 14 occupational groups. To some extent, this contributed to improving the situation of women in the workforce in certain occupational groups such as skilled crafts and trades workers, semi-skilled manual workers, intermediate and other sales and service personnel.

In 1997, the percentage of women promoted in some groups (management, both groups of supervisors, professionals and clerical jobs) was higher than their representation in these occupational groups. Interestingly, being promoted was almost the only way for women to get into new positions of managers and supervisors of clerical, sales and service workers, while men were hired from outside for these positions in significant numbers.

SALARIES

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act, estimated using the new salary ranges, was \$39,282 in 1997. The same year, men's average salary for full-time work was \$51,727. Therefore, women's earnings represented 75.9% of that of men's. Because new salary ranges were used, it is not possible to compare the average salaries with those of previous years. In 1997, the salary gap between men and women was the largest in Banking, and the narrowest in Communications. In this sense, it is similar to the trend observed in previous years.

Because the salary ranges have changed, benchmarks were also adjusted for what are considered the lower and higher salary ranges. In past years, the lower benchmark was \$25,000 and the higher, \$40,000. These were increased, respectively, to \$30,000 and \$50,000 for data collected in 1997. Therefore, no comparison is possible between the 1997 data on the distribution by salary range and the analysis conducted in previous years.

PERCENTAGE OF MEN AND WOMEN WHO EARNED UNDER \$30,00 FOR FULL-TIME WORK, BY SECTOR, 1997

	Men	Women
Banking	13.0%	35.8%
Transportation	11.3%	32.7%
Communications	6.7%	13.6%
Other sectors	10.1%	20.7%
ALL SECTORS	9.8%	27.3%

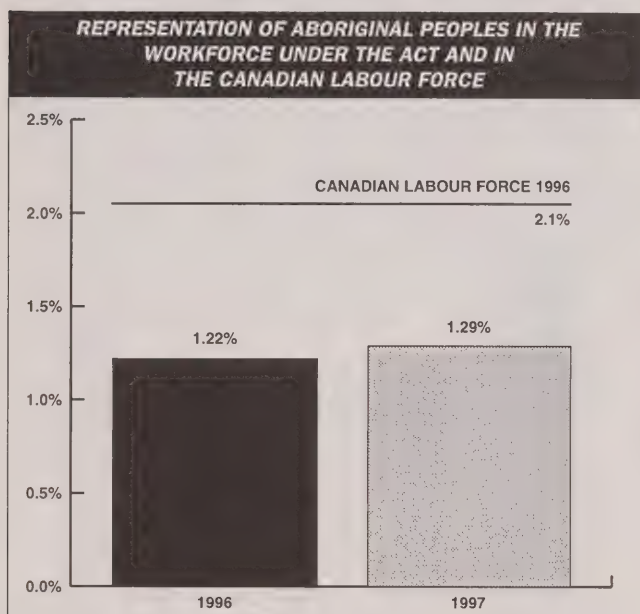
This being said, women are still clearly concentrated in the lower salary ranges. Three times more women than men working full-time earned less than \$30,000 in 1997 (27.3% compared to only 9.8%). The percentage of women in this category was even more significant in Banking and Transportation: about one third of women in the workforce under the Act in these sectors earned less than \$30,000.

In the higher salary ranges, 40% of men in the workforce — but only 15% of women — earned \$50,000 or more in 1997. A somewhat higher percentage of women earned \$50,000 or more in the Other sectors (24.5%).

3.3 Aboriginal Peoples

- The representation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act continued to increase in 1997, but it was still lower than the representation of the group in the Canadian labour force.
- Nineteen ninety-seven was only the second year in which significantly more Aboriginal peoples were terminated than were hired in the workforce. Accordingly, their employment declined significantly, but their representation was not affected because other factors offset the decrease.
- With the new occupational classification, the percentage of Aboriginal peoples working as other manual workers decreased, and it increased in skilled crafts and trades workers.
- Aboriginal peoples earned an average salary of \$40,027, or 85.7% of what all employees in the workforce earned for full-time work in 1997.

REPRESENTATION



Aboriginal peoples represented 1.29% of the workforce under the Act in 1997. The representation of the group increased from the previous year, when it was 1.22%. This group has increased its representation in the workforce every year since employers began reporting under the Act. However, the representation of Aboriginal peoples in the workforce was still lower than their representation in the Canadian labour force (2.1%), according to the 1996 Census.

Again in 1997, the number of Aboriginal women reported increased more rapidly than the number of Aboriginal men reported in the workforce under

the Act. If this trend continues, soon there will be as many Aboriginal women as Aboriginal men in the workforce.

Almost all Aboriginal peoples reported by employers in 1997 were permanent full-time or part-time employees. Interestingly, the group's higher representation resulted almost entirely from an increase in the number of members of this group working full-time. Aboriginal women accounted for more than two thirds of this increase.

Sectoral changes

Most of last year's increase in the number of Aboriginal peoples in the workforce under the Act occurred in the Banking sector. The number of Aboriginal employees also increased slightly in Transportation and the Other sectors, but decreased in Communications. Given these variations, in 1997, 30% of Aboriginal peoples worked in Banking, and 28% in Communications. The Communications sector dropped to second place in terms of the number of Aboriginal workers, after having been in first place for a number of years. The representation of Aboriginal peoples remained highest in the Other sectors, even though this group of industries employed only 17% of all Aboriginal peoples in the workforce. Their representation in that sector was 2.11% in 1997, compared to 1.30% in Banking and 1.07% in Communications.

Regional changes

In 1997, the number of Aboriginal peoples working in almost every province or territory increased. The only exceptions were Prince Edward Island and Saskatchewan. In Prince Edward Island, as noted earlier, a large employer cut almost all its staff. In Saskatchewan, two organizations, the Royal Bank of Canada and Cameco Corporation, accounted for most of the decrease in the reported number of Aboriginal peoples employed in that province.

In the Northwest Territories, the workforce under the Act increased significantly because of the addition of Nav Canada. However, Nav Canada employed only a few Aboriginal workers. Consequently, the representation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act in the Northwest Territories decreased in 1997. Nevertheless, Aboriginal peoples still accounted for 21.65% of the workforce in that region — the highest representation of the group in Canada.

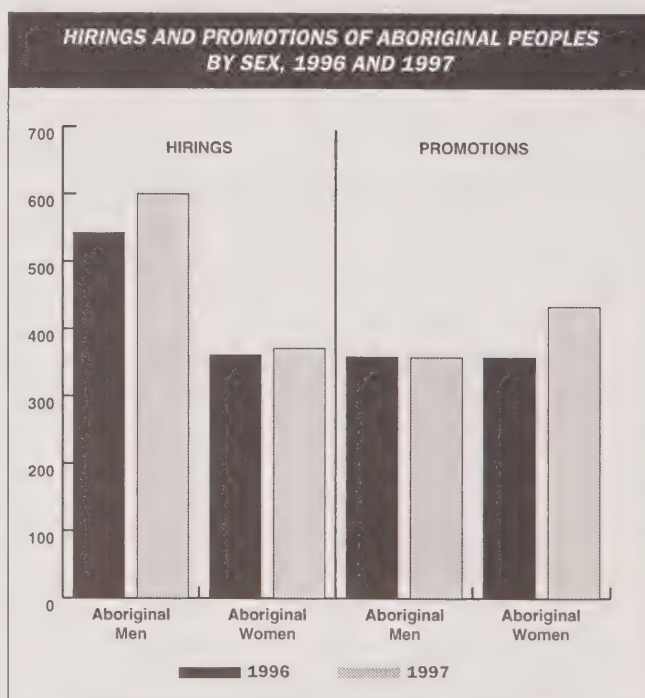
Changes in employment opportunities for Aboriginal peoples in 1997

Aboriginal peoples represented 1.51% of all people who were hired in permanent jobs in the workforce under the Act in 1997. This percentage was lower than in 1996, decreasing for the third consecutive year. Both Aboriginal men and women saw their percentage of hirings decrease. During the same period, the percentage of employees terminated from the workforce who were Aboriginal peoples continued to increase. As a result, 184 more Aboriginal people were terminated than were hired in 1997.

Last year was only the second year that the net result of hirings and terminations was negative and significant since 1987. It was also the first year that Aboriginal peoples' employment declined more significantly than it did for the entire workforce: employment declined by 2.5% for Aboriginal peoples, but by only 0.8% for the entire workforce in 1997. Despite this decline, the representation of the group did not decrease. Other factors such as changes in the composition of the group of employees covered by the Act and

improved self-identification processes more than compensated for the decrease in the number of Aboriginal employees as a result of hirings and terminations.

By sector, the decline in employment for Aboriginal peoples was the highest in Banking, particularly in Saskatchewan and in the larger provinces of Ontario and Quebec. Again, the group's representation did not decrease in this sector; some of the large banks conducted a new workforce survey in 1997, which yielded a higher number of members of this group. Aboriginal peoples' employment also declined significantly in Communications. However, their representation stayed the same because of the influence of the other factors mentioned above.



In 1997, in the workforce under the Act, 1,762 opportunities (hirings and promotions) were offered to Aboriginal peoples. This number was slightly higher than for the previous year. Aboriginal women accounted for a significant part of this increase because of the higher number of promotions they received last year.

Of these new opportunities offered to Aboriginal workers in 1997, 55.1% were new hires. This percentage was similar to that observed for the

previous year. It was also similar to the percentage of new hires used to fill vacant positions in the entire workforce.

OCCUPATIONAL PROFILE

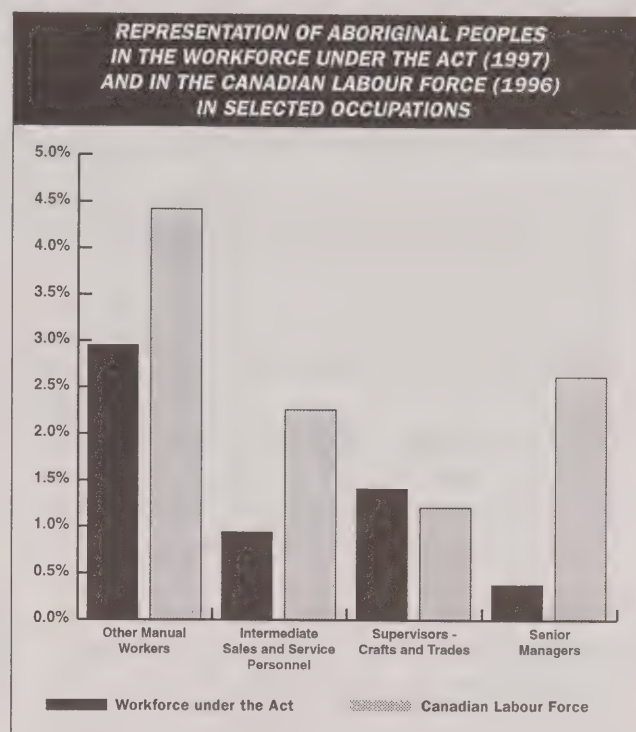
Among the new 14 employment equity occupational groups, Aboriginal peoples were largely concentrated in the clerical personnel category (35.8%), in skilled crafts and trades (11.3%) and in semi-skilled manual work (13.8%). This finding is similar to what had been observed under the old classification system.

It was expected that with the use of the new occupational structure consisting of 14 groups, the percentage of Aboriginal peoples working as other manual workers would decrease and that the percentage working in the more highly skilled blue-collar jobs would increase. This, in fact, did happen, particularly with the percentage of Aboriginal peoples increasing in skilled crafts and trades workers. In white-collar jobs, with the new occupational groups, the percentage of Aboriginal employees classified as middle and other managers decreased significantly from the percentage observed using the old groups.

Aboriginal peoples in the workforce under the Act were more concentrated in clerical work and less in sales and service-related occupations than members of this group were in the Canadian labour force at the time of the last Census (1996). These differences in concentration had already been observed for the entire workforce. However, the differences between Aboriginal peoples in the workforce and in the Canadian labour force were more pronounced.

In 1997, Aboriginal peoples were most highly represented in other manual workers, other sales and service personnel and semi-skilled manual workers. The increase in the representation of Aboriginal employees in skilled crafts and trades was the most noticeable effect of the use of new occupational groups.

For senior managers, other manual workers and sales and services related occupations, the repre-



sentation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act in 1997 was significantly lower than their representation in the Canadian labour force was in 1996. For instance, only 0.38% of managers were Aboriginal people in the workforce, compared to a figure of 2.62% in the Canadian labour force. Although 2.95% of other manual workers were Aboriginal peoples (their highest representation among the 14 occupational groups in the workforce), the percentage of employees in this occupational group who were Aboriginal peoples was significantly higher (4.42%) in the Canadian labour force. On the other hand, their representation was higher in supervisors of crafts and trades workers in the workforce than it was for the same occupational group in the Canadian labour force (1.41% compared to 1.21%).

Employment opportunities by occupational group in 1997

More Aboriginal peoples were hired than were terminated in 5 of the 14 occupational groups. This contributed to improving, to some extent, the situation of Aboriginal peoples in occupational groups such as senior managers, intermediate and other sales and service personnel. In the supervisors of clerical, sales and service personnel, and in

the skilled sales and service personnel categories, the situation of Aboriginal employees improved because employers managed to retain more Aboriginal peoples than other employees.

In 1997, the percentage of Aboriginal people who were promoted into the other sales and service personnel category, semi-skilled manual workers, semi-professionals and technicians and other manual workers, was higher than their representation in these occupational groups. As well, in 1997, employers recruiting Aboriginal people into senior management, skilled and intermediate sales and service positions were more likely to recruit them from outside, as opposed to promoting them from within their existing workforce.

SALARIES

Aboriginal men in the workforce under the Act earned an average salary of \$44,046 in 1997 for full-time work. This average was calculated using the new salary ranges introduced with the 1997 reports. The same year, all men in the workforce earned \$51,727, which meant that Aboriginal men earned 85.2% of what all men earned.

AVERAGE SALARIES OF ABORIGINAL PEOPLES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES BY SEX AND BY SECTOR, 1997

	Men	Women
Banking	77.1%	85.7%
Transportation	87.2%	86.0%
Communications	91.4%	93.3%
Other Sectors	79.4%	81.6%

Using the new salary ranges did not change the fact that the Banking sector exhibited the largest salary gap between Aboriginal men and all men working full-time, and Communications, the smallest. Aboriginal men earned 77.1% and 91.4% respectively of what all men earned in these sectors.

The estimated average salary of Aboriginal women was \$34,500 in 1997, or 87.8% of what all women in the workforce earned that year. In the same year, the salary gap between Aboriginal women and all women was largest in the Other sectors, and smallest in Communications.

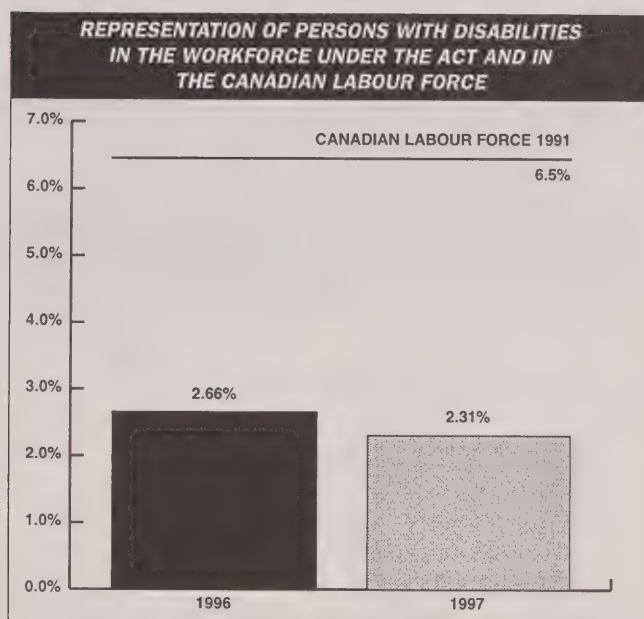
As many as 16.1% of Aboriginal men in the workforce under the Act earned less than \$30,000 in 1997, compared to 9.8% for all men in the workforce the same year. The difference was also significant in the higher salary ranges. Only 26.4% of Aboriginal men earned \$50,000 or more, compared to 40% of all men.

About 38% of Aboriginal women earned less than \$30,000, but only 16% of Aboriginal men were in this range. Of interest is that the difference between the percentage of Aboriginal men and women earning the lowest salaries was smaller than the difference between the percentage of all men and women in the workforce earning the same salaries. At the other end of the salary scale, 15.6% of all women in the workforce earned \$50,000 or more in 1997, but only 8.1% of Aboriginal women did.

3.4 Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities in the workforce under the Act decreased significantly in 1997. Women with disabilities accounted for a large part of the decrease.
- Although the net result of hirings and terminations was negative last year for persons with disabilities, the decrease in representation was mainly explained by other factors such as new self-identification processes.
- The percentage of persons with disabilities in each occupational group was close to the percentage of the entire workforce in the same groups. However, more persons with disabilities were working in the clerical personnel category and in skilled crafts and trades.
- Persons with disabilities earned, on average, 97.2% of what all employees earned for full-time work in the workforce under the Act in 1997.

REPRESENTATION



Persons with disabilities represented 2.31% of the workforce under the Act in 1997. This percentage decreased for the second year in a row. In 1996, the decrease was not very significant (the representation went from 2.73% in 1995 to 2.66% in 1996). However, last year, the decrease — of 13.2% — was significant. Of note is that employers reported 2,000 fewer persons with disabilities in 1997 than in 1996, with women with disabilities accounting for almost 85% of this decline. The decrease that women with disabilities experienced was slightly more pronounced in part-time than in full-time work.

At 2.31%, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act in 1997 was lower than the group's representation in the Canadian labour force (6.5%). This figure was derived from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) data.

Sectoral changes

The Banking sector accounted for most of the decrease in the number of persons with disabilities reported in 1997. In that sector, the representation of the group decreased from 3.65% in 1996 to 2.45% last year. As will be discussed later in this section, most of the decrease occurred because of changes in self-identification surveys conducted by the large banks during the year.

In 1997, the representation of the group also decreased in Communications and the Other sectors, but to a smaller extent. The situation was different in the Transportation sector. Men with disabilities in that sector experienced a significant increase in their representation. Despite this increase, the group's representation in Transportation (1.78%) was still the lowest among the four main industrial sectors under the Act in 1997.

Regional changes

Between 1996 and 1997, the representation of the group decreased in almost all provinces except Manitoba, Prince Edward Island and the Northwest Territories. In Manitoba, the number and

representation of persons with disabilities increased significantly because a new company, Manitoba Telecom Services, began reporting under the Act. In the last two jurisdictions, the increases were not significant, as we are dealing with very small numbers.

The most important decreases in the representation of persons with disabilities in 1997 occurred in New Brunswick, Nova Scotia and Alberta. The Banking sector accounted for most of the decreases in these provinces.

These changes did not affect the distribution of persons with disabilities across Canada. In terms of the workforce under the Act, almost 50% (47.2%) of members of this group were working in Ontario, and between 11% and 12% of all persons with disabilities were working in Alberta, British Columbia and Quebec.

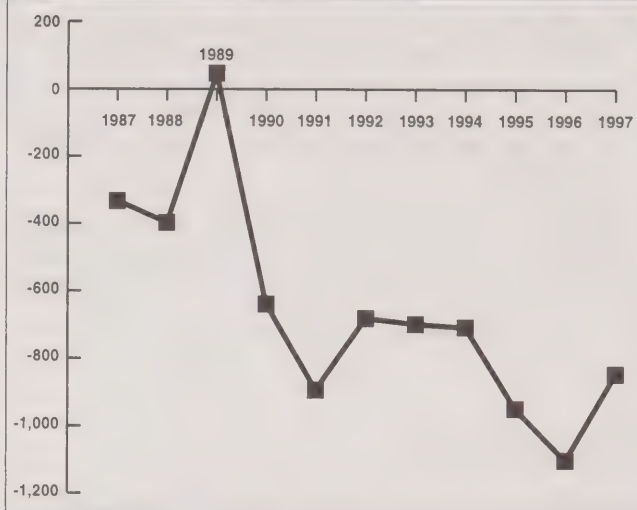
Changes in employment opportunities for persons with disabilities in 1997

Last year was the fourth year in a row that the percentage of persons with disabilities among all people hired into the workforce decreased. Again, women with disabilities experienced the most significant decrease in comparison with all people hired. In 1997, the percentage of people hired in permanent jobs who were persons with disabilities decreased in Banking, Communications and the Other sectors.

Between 1996 and 1997, the percentage of members of this group in the total number of people who left the workforce under the Act also decreased significantly. In 1997, 2.15% of people terminated from the workforce were persons with disabilities, while the group represented 2.32% of the permanent workforce.

The net result of hirings and terminations remained negative for persons with disabilities in 1997. As many as 846 more persons with disabilities were terminated than were hired, and their employment declined by 6.0%, the highest decline among the four designated groups. By comparison, total employment in the workforce declined by only 0.8% in the same year.

CHANGE IN THE NUMBER OF PERSONS WITH DISABILITIES IN PERMANENT JOBS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AS A RESULT OF HIRINGS AND TERMINATIONS, 1987 TO 1997



However, the negative result of hirings and terminations explained only a little more than one third of the decrease in the representation of persons with disabilities in 1997. The rest of the decrease was explained by other factors. Apparently, in many cases, new self-identification surveys conducted during the year yielded lower results. These surveys included a definition of persons with disabilities which was consistent with the new *Employment Equity Act*.

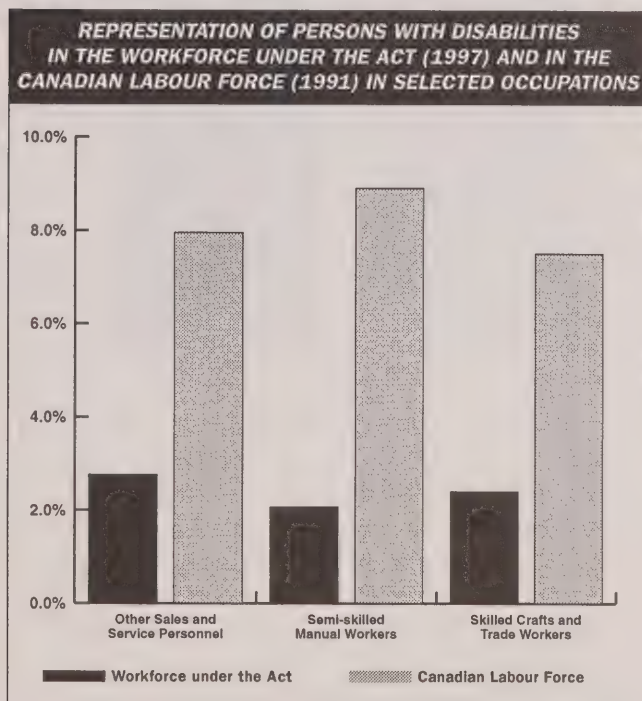
The number and percentage of promotions that the group received also decreased significantly in 1997, compared to the previous year. With promotions of persons with disabilities falling by 15.7%, the number of opportunities employers had to improve the situation of members of this group also decreased, but by only 8.8%. In 1997, 61.9% of persons with disabilities who started a new job were promoted from within the employer's workforce. This percentage was significantly lower than it was in the previous year (67.0%).

OCCUPATIONAL PROFILE

The data collected using the 14 new occupational groups showed that persons with disabilities were concentrated in clerical work, skilled crafts and trades, middle and other managers and professionals. Their distribution across the 14 occupational

groups was similar to that of the entire workforce. This pattern was also observed when we used the old structure of 12 occupational groups. The changes observed in the distribution of persons with disabilities by occupational group between 1996 and 1997 are similar to what was expected for the workforce as a whole: in 1997, more persons with disabilities than before were working as professionals, supervisors, skilled crafts and trades and semi-skilled manual workers, and fewer were working as managers, clerical workers and other manual workers.

In 1997, a significantly higher percentage of persons with disabilities were doing clerical work in the workforce under the Act than they were in the Canadian labour force in 1991¹. It was also the case in management. On the other hand, a lower percentage of persons with disabilities were sales and services workers and semi-skilled manual workers in the workforce than in the Canadian labour force.



In 1997, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was lower than it was in the Canadian labour force in each of

the 14 occupational groups. Persons with disabilities were significantly underrepresented in skilled crafts and trades and semi-skilled manual work and in the other sales and service personnel category in the workforce in comparison with the situation of the group in the Canadian labour force. The occupational categories in which persons with disabilities were highly represented in the workforce under the Act were clerical personnel, other sales and service personnel and other manual workers.

Employment opportunities by occupational group in 1997

Last year, the net result of hirings and terminations was negative for persons with disabilities in all occupational groups. Persons with disabilities in the semi-professionals and technicians, the supervisors of crafts and trades workers and the intermediate sales and service personnel categories lost the fewest jobs.

Almost all persons with disabilities who started new jobs as supervisors of clerical, sales and service workers or supervisors of crafts and trades workers were promoted from within the workforce of the company where they worked. In the case of other employees filling these types of jobs, a higher percentage was hired from outside the company.

SALARIES

The average salary of men with disabilities in 1997 in the workforce under the Act was \$49,417 for full-time work. This estimated salary, calculated with the new salary ranges, was 95.5% of the estimated salary of all men in the workforce in the same year. This percentage was higher than that calculated for Aboriginal men and visible minority men covered under the Act.

Men with disabilities working full-time earned almost the same average salary as all men in the workforce in the Banking sector. On the other hand, the wage gap was the highest in Communications, where they earned 91.7% of what all men earned in 1997.

¹ Data on persons with disabilities by occupational group in the Canadian labour force are from Statistics Canada 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS).

Women with disabilities also earned an average salary that was equivalent to 95.9% of the salary of all women in the workforce under the Act. However, the actual average salary for women with disabilities was lower than that of their male counterparts: on average, women in this group earned \$37,668 for full-time work in 1997.

The few women with disabilities (391) working full-time in Transportation earned about the same salary as all women in this sector. In Communications and the Other sectors, women with disabilities earned 94% of what all women earned.

Men with disabilities were more concentrated than all men in the salary ranges between \$30,000 and \$49,999. Consequently, compared with all men in the workforce, fewer men with disabilities earned less than \$30,000 and \$50,000 or more in 1997. The table below shows the percentage of men and

women with disabilities and the percentage of all men and women in the lower and higher salary ranges.

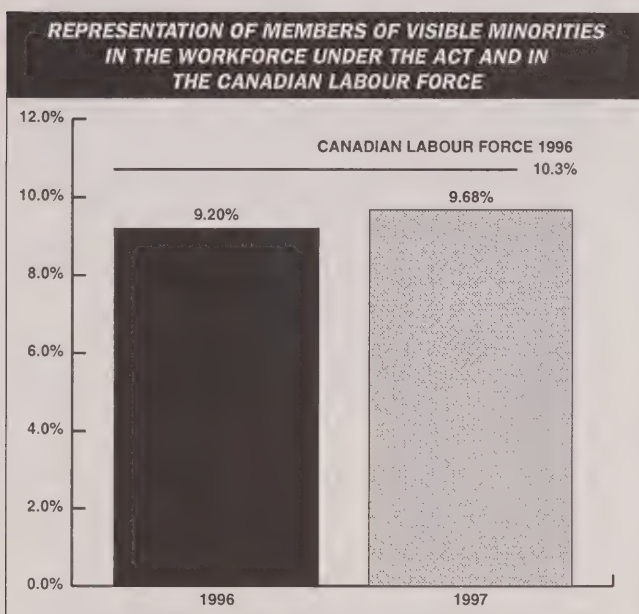
DISTRIBUTION BY SEX AND SALARY RANGE OF PERSONS WITH DISABILITIES AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1997		
	Less than \$30,000	\$50,000 or more
Men with disabilities	8.9%	35.5%
All Men	9.8%	40.0%
Women with disabilities	29.7%	12.3%
All Women	27.3%	15.6%

More women with disabilities earned less than \$30,000 than all women in the workforce and fewer earned \$50,000 or more the same year. This situation was the opposite of that observed for men in this group.

3.5 Members of Visible Minorities

- The representation of this designated group increased significantly in the workforce under the Act in the last year, reaching 9.7%. However, it was still lower than the representation of the group in the Canadian labour force (10.3%) in 1996.
- On a positive note, members of visible minorities were the only designated group for which employment grew as a result of hirings and terminations in 1997.
- Members of visible minorities were largely concentrated in a few occupational groups. More than 55% of all members were doing either clerical or professional work.
- On average, visible minority men and women earned 90.7% of what all men and women earned in the workforce for full-time work in 1997.

REPRESENTATION



In 1997, 9.68% of employees in the workforce under the Act were members of visible minorities. The representation of the group increased significantly from the previous year, when it was 9.20%. The recently released data from the 1996 Census of Canada showed that at 10.3%, the group's representation in the Canadian labour force was higher. However, as shown in the table below, the representation of the group in the workforce under the Act increased more than it did in the Canadian labour force during the five-year period between 1991 and 1996.

Again in 1997, the number of visible minority men increased more rapidly than the number of

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES			
	1991	1996	Change (% points)
Workforce Under the Act	7.6%	9.2%	1.6
Canadian labour force	9.1%	10.3%	1.2

visible minority women in the workforce. This trend has been evident in the last four years and, therefore, men in this group are getting closer to forming 50% (48.2%) of the group in the workforce.

In 1997, the representation of members of visible minorities increased more significantly in part-time work than it did in full-time work. This was true both for men and women in this group, but especially for visible minority men. Their representation in part-time work reached 11.20% in 1997, compared to 10.25% in 1996.

Sectoral changes

Between 1996 and 1997, the representation of members of visible minorities increased most significantly in Banking, — the sector in which the group's representation was highest. This increase contributed to widening the gap between the representation of the group in this sector and the other three industrial sectors. More specifically, at 15.01%, the representation of the group in Banking in 1997 was almost double that of the group (8.86%) in the Communications sector, which was in second place.

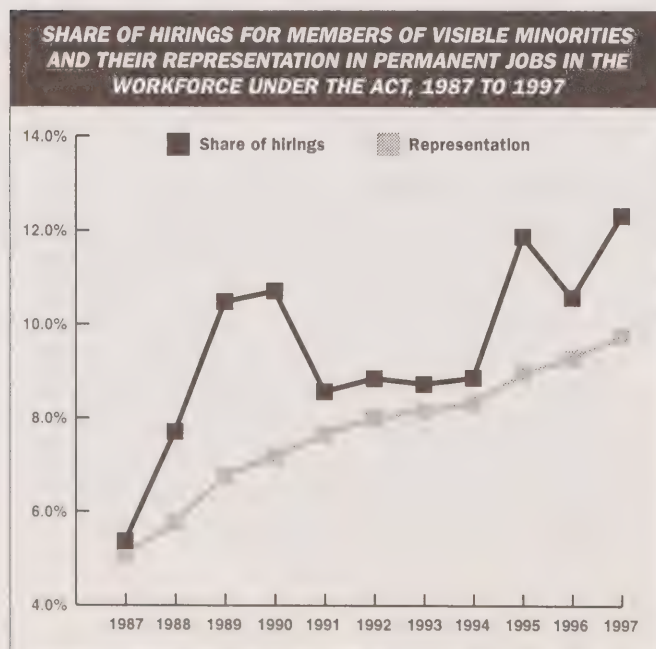
Not surprisingly, more than 46% of members of visible minorities (and 62% of visible minority women) worked in banks in 1997. Another 31% of group members worked in Communications, with a significantly lower percentage working in Transportation and the Other sectors.

Regional changes

In 1997, the number of members of visible minorities increased in almost all provinces and territories in Canada. Because the increase in the number of members of this group was higher than the increase in the workforce in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Nova Scotia and Ontario, the group's representation increased significantly in these provinces. On the other hand, there was a noticeable decrease in their representation in the workforce in Manitoba in all sectors except Banking. In Quebec, unlike in Manitoba, the decrease occurred mainly in Banking.

The representation of members of visible minorities in the workforce under the Act exceeded their national average (9.68%) in Ontario and British Columbia, where it reached 14%. Members of visible minorities working in these provinces were largely concentrated in the metropolitan areas of Toronto and Vancouver.

Changes in employment opportunities for members of visible minorities in 1997



In 1997, the percentage of all people hired in permanent jobs in the workforce who were members of visible minorities increased noticeably (to 12.31%), after having decreased in 1996. This figure was considerably higher than the representation of the group in the workforce (9.68%, as noted above). In fact, the group was the only one that increased its percentage or share of hirings in 1997. Given that visible minority men represented only 4.67% of the permanent workforce, the percentage hired who were visible minority men (7.53%) was relatively high. It was noticeably higher than the percentage hired who were visible minority women (4.78%).

In 1997, the percentage of people terminated who were members of visible minorities (9.90%) also increased significantly from the previous year. However, the net result of these changes was still positive. A total of 1,095 more members of visible minorities were hired than were terminated in the workforce in 1997. Men in a visible minority benefited the most from this positive result: men in this group made almost 80% of the gains. In total, the employment of members of visible minorities grew by 2.03%. Of note is that members of visible minorities were the only designated group for which employment grew in 1997.

Almost two thirds of the gains that members of visible minorities made occurred in a single sector—Transportation. In this sector, the reported number of members of visible minorities hired during 1997 grew by 75% over the number hired in the previous year, while the number terminated remained almost stable. These new hirings took place mainly in Ontario and British Columbia.

In Banking, the net effect of hirings and terminations was negative in 1997. The actual representation of members of visible minorities increased, however, because of other factors such as improved self-identification processes, which accounted for almost all of the increase.

As noted earlier, the number of hirings for members of visible minorities in the workforce increased significantly in 1997. The number of promotions they received also increased, but not to the same extent. Consequently, the percentage

of members of visible minorities who started new jobs and who were hired from outside the company (as opposed to being promoted from within) increased to 50.7%. The situation was different in 1996. In that year, more had been promoted from inside than hired from outside.

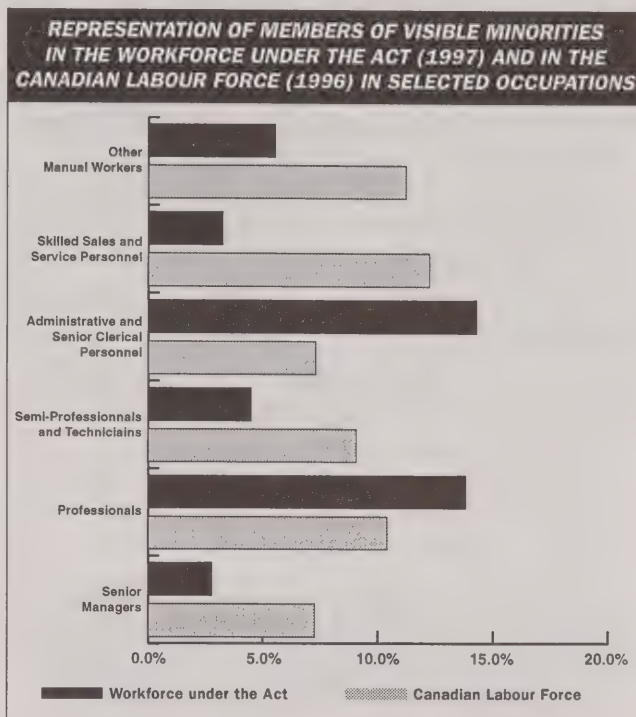
OCCUPATIONAL PROFILE

In 1997, members of visible minorities in the workforce under the Act were largely concentrated in 2 of the 14 new occupational groups: clerical personnel and professionals. Under the old system of 12 occupational groups used to collect data, members of visible minorities were largely concentrated in the same occupational groups, but a high percentage were also working in middle management.

Between 1996 and 1997, the percentage of members of visible minorities working as middle managers decreased significantly. On the other hand, the new administrative and senior clerical personnel category accounted for more than 9% of members of visible minorities in the workforce. By and large, we expected to see these changes because of the adjustments that had been made to the middle management category under the new occupational classification system. We also expected that more workers would be assigned to higher-skill areas in manual and technical jobs. In fact, this is what occurred. The percentage of the group in other manual work decreased significantly, while the percentage in semi-skilled manual work almost doubled. The percentage also decreased in semi-professionals and technicians, while increasing in professionals.

Members of visible minorities (along with the other three designated groups) were much more concentrated in the clerical personnel category in the workforce than they were in the Canadian labour force. On the other hand, only about 5% of members of visible minorities were working in sales and service related occupations, while more than 30% of members of visible minorities were working in these jobs in the Canadian labour force.

When looking at the representation of members of visible minorities by occupation in the workforce



under the Act, a few occupational groups stand out. A high percentage of all people in positions related to clerical work (supervisors, administrative and senior clerical personnel and clerical personnel) were members of visible minorities in 1997. It was also the case for professionals. In the Canadian labour force, members of visible minorities had a significantly larger representation among skilled sales and service workers, other manual workers, semi-professionals and technicians and senior managers.

Employment opportunities by occupational group in 1997

The net effect of hirings and terminations of members of visible minorities was positive in 9 of the 14 occupational groups. It contributed to improving the situation of members of visible minorities in the intermediate and other sales and service personnel and in the semi-skilled workers category. In other groups such as clerical personnel and middle managers, the representation of the group was not affected by a negative result of hirings and terminations because employers managed to retain more members of visible minorities than other employees.

When filling vacant positions in management and in the supervisory categories, employers were

more likely to promote members of visible minorities from within their workforce. Other employees filling these positions had more chance of being hired from outside. However, in the case of skilled crafts and trades, semi-skilled and other manual work, and intermediate and other sales and service related jobs, members of visible minorities were mostly hired from outside.

SALARIES

On average, visible minority men working full-time earned 91.4% of what all men in the workforce earned in 1997. The estimated salary of men in this group, calculated with the new salary ranges, was \$47,263, compared to \$51,727 for all men.

**AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF
AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES
BY SEX AND BY SECTOR, 1997**

	Men	Women
Banking	78.9%	97.3%
Transportation	86.8%	94.3%
Communications	92.0%	93.3%
Other Sectors	97.7%	92.0%

The largest gap between the average salary of visible minority men and the salary of all men occurred in the Banking sector. The smallest gap was found in the Other sectors.

Visible minority women earned on average \$37,582, or 95.7% of what all women received in

the workforce under the Act in 1997 for full-time work. Women in this group obtained their highest remuneration, in comparison with that of all women, in Banking and their lowest in the Other sectors. This pattern was the opposite of what was observed for men in this group.

As many as 18.5% of visible minority men received a salary of less than \$30,000 in 1997. This percentage was significantly higher than the percentage of all men in the same salary range (9.8%). At the other end of the salary scale, 34.0% of men in this group earned \$50,000 or more, while 40.0% of all men did.

The percentage of visible minority women in the lower salary range was significantly higher (32.3%) than the percentage of their male counterparts. However, in general, we can say that the distribution of visible minority women across salary ranges followed more closely that of all women in the workforce. The following table shows the percentages of visible minority women and of all women in three broad salary ranges.

**DISTRIBUTION OF VISIBLE MINORITY WOMEN
AND OF ALL WOMEN IN THE WORKFORCE
BY SALARY RANGE, 1997**

	Under \$30,000	\$30,000 to \$49,999	\$50,000 and over
Visible minority women	32.3%	54.1%	13.7%
All women	27.3%	57.1%	15.6%

4. Assessment of Employers' Results

This chapter presents an assessment of the results that employers achieved in working toward an equitable workforce during the reporting year ending December 31, 1997. The assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports and consists of two separate rankings. It is important to note that these rankings measure different elements. Ranking I assesses both the extent to which designated groups are represented in the organization, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organization. Ranking II shows the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions and the net result of hirings and terminations.

The following section provides details of the five indicators associated with the two rankings. The results an employer has obtained in relation to these five indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups. Please refer to Appendix B for details about the methodology used to calculate the indicators, changes made to the methodology this year and examples showing how the five indicators work in practice.

THE RANKINGS

The first letter (Ranking I) reflects the situation of the designated group in a company's workforce at the end of the reporting year. It shows whether designated group members are disadvantaged in terms of three indicators: the representation, occupational distribution and salary distribution of the group.

- **Indicator one** assesses whether the representation of members of a designated group working for an employer is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce compares with the group's representation in the entire Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data. These external data are weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two**¹ compares the occupational distribution of members of a designated group with that of other employees in a company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those which other employees in the same organization occupy.

- **Indicator three**¹ compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organization. The objective is to determine the extent to which (or whether) the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.

The second letter (Ranking II) reflects the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. Ranking II assesses progress using two more indicators: the increase in the representation of the group, and their share of promotions.

- **Indicator four** measures whether (and to what extent) an employer has succeeded in increasing the representation of a designated group in his or her workforce. This indicator is used to assess how much the representation of a designated group has increased as a direct result of the number of people an employer has hired or terminated during the year. It filters out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as readministering self-identification surveys.

¹ Indicators two and three are used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities.

- **Indicator five** shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's

workforce. The share of promotions and the representation of the group are adjusted to take into consideration the impact of the promotions they received according to the occupational group to which they were promoted.

HOW TO INTERPRET THE RESULTS

The result of each ranking is represented by the letter A, B or C for each of the four designated groups. An "A" represents the highest "score", and "C" the lowest. However, the letter assigned to employers for Ranking I and Ranking II must be interpreted in a different way since they measure two different things.

As noted earlier, Ranking I measures the extent to which members of a group are both represented in an employer's workforce, and receive treatment similar to other employees (in terms of the jobs they do and their salaries). Ranking II measures how much an employer has managed to improve the situation of a designated group in an organization's workforce during the year. Here is an overview of what an A or a B or a C score on Rankings I and II might signify for a designated group in a typical organization:

Ranking I

SCORE	RESULTS	IN OTHER WORDS...
A	Indicates good results for indicators one, two and three.	The situation of the group in the company compares very well with the external representation of the group and with the jobs and salary of other employees in the organization.
B	Indicates good results for only two of the three indicators.	The situation of the group in the company compares relatively well with the external representation of the group and the jobs and salary of other employees in the organization, but there might be a problem in terms of either representation, occupational distribution or salaries.
C	Indicates poor results for all three indicators.	The situation of the group in the company does not compare well with the external representation of the group or the jobs and salary of other employees in the organization.

Ranking II

SCORE	RESULTS	IN OTHER WORDS...
A	Indicates good results for indicators four and five.	The organization made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members.
B	Indicates good results for only one of the two indicators.	The organization hired and/or promoted members of the group at a rate that will maintain the representation of the group in the company.
C	Indicates poor results for both indicators.	The organization failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.

Consider the following example of an employer who received a "BA" ranking (i.e., a "B" for Ranking I and an "A" for Ranking II). The "B" score for Ranking I indicates that the current situation of the designated group compares relatively well with the other employees in the organization, but that there is some concern about either the representation of the group, its occupational distribution or the salaries that members of this group receive. A look at the results obtained for indicator one, two and three would determine where the area of concern lies. Now, the higher result (an "A") on Ranking II indicates that the situation of the designated group is improving because of the actions which the employer took during the year to hire or promote group members. We can assume that the organization succeeded in improving the representation of the group during the year by hiring more members of the group than they terminated, and by promoting members of the group at a rate higher than their representation in the organization's workforce.

Another example would be an employer who received an "AC" ranking. In this case, the high result on Ranking I (i.e., an "A") indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year compared well with the external representation of the group and the situation of other employees in the organization. The lower result on Ranking II (i.e., a "C") shows that the employer has failed to hire and promote members of a designated group at a rate sufficient to maintain their representation. In other words, the employer is putting gains made in the past in jeopardy.

Appendix B of this report gives further details about the scale of points used to arrive at results for Ranking I and Ranking II.

SUMMARY OF RESULTS

As noted earlier, changes were made this year to some of the indicators used in ranking employers. The methodology used to calculate the results of indicators two and five was modified. Adjustments were also made to the benchmarks used to calculate indicator three. As well, for the first time, we used 1996 Census data to compare the situation of three designated groups (women, Aboriginal peoples and members of visible minorities) in the Canadian labour force with their situation in the workforce under the Act. This information is used in indicator one. These changes affected the number of employers who received the highest, medium and lowest scores for Ranking I and Ranking II. Here are some of the effects of these changes:

Indicator one

The representation of women and members of visible minorities in the Canadian labour force increased slightly between 1991 and 1996. Accordingly, the changes did not significantly affect the results that employers obtained for these two groups. Of note is that in 1996, the percentage of workers in the Canadian labour force who were Aboriginal peoples was lower than it was in 1991². Therefore, a significantly higher number of employers received better results for this group than in previous years.

Indicator two

The use of more detailed occupational groupings had the most effect on the ranking of women. More employers obtained a better result than in previous years for this group, and a few more obtained a better result for Aboriginal peoples.

Indicator three

The wider range of salaries used for 1997 reports (\$0 to \$100,000 or more, compared to \$0 to \$70,000 or more before) showed how women, especially, were concentrated in the lower salary ranges. More employers obtained lower results for women and members of visible minorities.

Indicator four

No changes were made to this indicator.

Indicator five

A slightly higher number of employers obtained higher results for all of the groups.

The following table provides an overview of the situation of designated group members (Ranking I) in 1997 and the progress (Ranking II) that employers achieved during the year. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act appear later, under separate headings.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RANKING I AND RANKING II, RESULTS FOR THE FOUR DESIGNATED GROUPS

	Ranking I					Ranking II				
	A	B	C	0*	Total	A	B	C	0*	Total
Women	39	154	126	1	320	130	101	88	1	320
Aboriginal peoples	109	44	108	59	320	40	101	120	59	320
Persons with disabilities	23	72	180	45	320	29	80	166	45	320
Members of visible minorities	70	108	116	26	320	87	108	99	26	320

* A "0" score indicates that the employer reported having no members of designated groups in its workforce.

The results of Ranking I show that, except in the case of Aboriginal peoples, very few employers received the highest score (an "A") regarding the situation of the groups in the workforce. However, for Aboriginal peoples, almost the same number of employers received the lowest score (a "C"). For

women, more employers received a "B" result than received the lowest score.

As in previous years, the results for Ranking II — indicating progress achieved during the year — were more positive. For instance, a significantly

² Please see the 1996 Employment Equity Data Report for explanations.

higher number of employers than in previous years received the highest score for women (130 employers in 1997 compared to 112 in 1996). For Aboriginal peoples and members of visible minorities, more employers received the highest or the medium score than the lowest score. This was not the case for persons with disabilities. For this group, the majority of employers received a "C".

These results clearly indicate that, generally speaking, the situation of designated group members in the workforce under the Act is not very good. They also suggest that there is room for more employers to achieve significant progress from year to year.

RESULTS BY SECTOR

Banking

Again this year, the best results obtained by banks for Ranking I (the situation of the groups) and Ranking II (the progress achieved) were for women and members of visible minorities. For instance, all employers received an "A" or "B" score in Ranking I for the situation of their female employees. By contrast, none of the banks received the highest score for persons with disabilities. The majority of employers in this sector also received low scores for the progress achieved by members of this group.

Transportation

In this sector, the situation of Aboriginal peoples was good in a significant number of organizations (67 companies out of 157 got an "A"). On the other hand, women and persons with disabilities were clearly more segregated. For women, 84 companies obtained the lowest score and, for persons with disabilities, 90 companies obtained this score.

However, more companies showed significant progress for women than for any of the other designated groups. The majority of companies in Transportation made very little progress in relation to the situation of persons with disabilities.

Communications

In this sector, more employers than in the previous year received a high score for the situation of Aboriginal peoples, persons with disabilities and women. Nevertheless, the largest number of employers still received the lowest score for Aboriginal peoples and persons with disabilities.

Progress was significant for a number of employers only in the case of women (44 of the 93 employers received the highest score).

Other sectors

In the Other sectors, a high number of employers received a "B" (the medium score) for the situation of women and members of visible minorities. Only 2 of the 52 employers in this group of industries received an "A" for the situation of persons with disabilities.

Again in 1997, half the employers in the Other sectors made significant progress with respect to the situation of women. Members of visible minorities also made noteworthy progress in a number of companies, but progress was not as good for Aboriginal peoples and persons with disabilities.

HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the list that follows, each employer covered under the *Employment Equity Act* is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for Rankings I and II are given for each of the groups.

An asterisk to the right of the second result indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of the designated group. Employers who reported having no members of designated groups in their workforce have been assigned a "0" score.

The letter "P" appears to the left of the legal name for some employers to indicate that the Department questions the validity of the self-identification questionnaire which the employer has used to survey persons with disabilities. If letter "N" appears, this indicates that the

Department questions how the employer has coded the jobs in its workforce according to the new National Occupational Classification.

Any other issue relating to an employer's results or statistical report is dealt with separately in a footnote.

EMPLOYERS WHO DID NOT SUBMIT A REPORT:

British Columbia Maritime Employers Association

Global Forwarding Company Limited

Highland Moving and Storage Ltd.

Gershman Transport International Ltd.

Niagara Television Limited

EMPLOYERS WHO SUBMITTED THEIR REPORT MORE THAN 30 DAYS AFTER THE JUNE 1ST DEADLINE:

A.J. Bus Lines Ltd.

Defence Construction (1951) Limited

Pole Star Transport Inc.

Agpro Grain Inc.

Deutsche Bank Canada

Rivtow Marine Ltd.

Air Atlantic a division of IMP Group Limited

Greyhound Canada Transportation Corporation

Schneider National Carriers Canada

Armour Transport Inc.

Halifax Employers Association

Secunda Marine Services Ltd.

Atomic Energy of Canada Limited

J.I. Denure (Chatham) Limited

Via Rail Canada Inc.

Calm Air International Limited

Paul's Hauling Ltd.

Videotron Communications Ltd.

Canada Council (The)

Yellow Freight System of Ontario Inc.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BANKING SECTOR					
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	315	BA	0	CC*	AA
BANK OF AMERICA CANADA	376	AB	CB*	CC*	AA
BANK OF CANADA	1,918	AA	AA	BA	AC
BANK OF MONTREAL	25,908	BA	AA	BC	AA
BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	31,121	BB	BC	BC	AA
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	37,861	BC	BC	BC	AB
CANADIAN WESTERN BANK	427	BA	CB*	0	BA
CITIBANK CANADA LIMITED	947	AB	CC*	CB*	AA
CITIZENS BANK OF CANADA	118	AA	0	0	0
CRÉDIT LYONNAIS CANADA	101	BC	0	0	BA
HONGKONG BANK OF CANADA	4,671	BC	CB	BC	AA
LAURENTIAN BANK OF CANADA	3,991	BB	CC*	CC*	CB
P NATIONAL BANK OF CANADA	13,393	BB	AB	BC	CA
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	207	BA	0	0	CB*
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	274	BA	0	CC*	AB
ROYAL BANK OF CANADA	45,262	BC	BB	BC	AB
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	134	BB	0	0	CC*
TORONTO-DOMINION BANK (THE)	26,596	BB	AB	CC	AA
TRANSPORTATION SECTOR					
A.J. BUS LINES LTD.	149	BB	AA*	CA*	CB*
ADBY TRANSPORT INC.	110	CB	AC*	CC*	CB*
AIR ALLIANCE INC.	359	CB	CB*	CB*	AA*
AIR ATLANTIC A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	576	BC	CC*	0	CC*
AIR BC LIMITED	1,160	CC	CB*	CB*	BC
AIR CANADA	21,655	BA	BA	BC	BA
AIR CREEBEC (1994) INC.	185	CB	AB	CC*	CC*
AIR FRANCE	147	AA	0	CC*	CC*
AIR INUIT (1985) LIMITED	286	CC	BC	0	CC*
AIR NOVA INC.	697	CC	CC*	BC	CB*
AIR ONTARIO INC.	854	CB	AB	BC	CA
AIR TRANSAT A.T. INC.	1,615	BB	AC*	CC*	BC

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	278	BB	AC*	AC	0
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	264	CC	AB*	CB*	0
AMERICAN AIRLINES INC.	284	AA	0	0	CC*
AMR SERVICES	446	CC	CB*	CB*	AC
ARMOUR TRANSPORT INC.	344	BC	CC*	CC*	AB*
ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED ³	488	CA	AB	CC*	CC
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	318	CA	AA	CA*	BA
ATLANTIC TOWING LIMITED	257	CC*	CC*	0	BC*
ATLANTIC TURBINES INC	142	CC	AC*	0	CC*
N ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	530	CA	CB*	CB*	BB
BAX GLOBAL ⁴	261	AC	AC*	CC*	BC
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	333	CC	BB	CC*	CC*
BIG FREIGHT TRANSPORT	153	CC	CC*	CA*	CC*
BIG HORN TRANSPORT LTD.	175	CA*	AB	AC	CB*
BISON DIVERSIFIED INC.	317	CA	CB*	BB	BB
BLANCHARD TRANSPORT	138	CB	0	0	CB*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	848	CA	CA	BB	AB
BRITISH AIRWAYS PLC	216	AA	AC*	CC*	BB
BYERS TRANSPORT LIMITED	463	BB	CC*	BB	CB*
CALGARY AIRPORT AUTHORITY (THE)	136	BC	AB*	CC*	CA*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	245	CC	BC	CC*	CA*
CAMVEC CORPORATION	212	BB	AC*	CC*	BB
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	1,200	BC	CB*	CC*	BA
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	331	AA	CB*	CB*	BB
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	511	CB*	AB*	CB*	BC
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	199	BB	AB*	CC*	CA
CANADA MESSENGER AND TRANSPORT SYSTEMS INC.	645	BB	CC*	CC*	BC
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	436	BC	CC*	CC*	AA
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	14,969	BA	BA	BC	BA
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	187	CC	AC*	CC*	CC*

³ The data on Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities submitted by this employer were questioned for the second year.

⁴ The data on Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities submitted by this employer were questioned for the second year.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1,187	BC	AB	CC*	BB
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	1,022	CA	CA*	BA	BC
P CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	20,758	BA	BB	CC	BA
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	16,996	BA	BC	BC	BC
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	196	CB	CC*	CC*	BB
CAST NORTH AMERICA INC.	104	BB	0	CC*	AA
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	321	AA	CC*	0	BA
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	576	CB	AC*	CA*	BB
CLARKE, DIVISION OF NEW CAP INC.	907	CB	BB*	CB*	BC
CONAIR AVIATION LTD.	273	CC	CC*	CC*	BB
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	318	CC*	AB*	CB*	BB
DAY AND ROSS INC.	1,448	CC	BB*	CC	BB
DELTA AIR LINES INC.	560	AA	CC*	CC*	CA*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	207	BA	CC*	CC*	CA*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	425	AB	AA*	CC*	AB
ERB TRANSPORT LIMITED	865	CA	CA*	BC	BA
EXECAIRE INC.	148	CA	AC*	0	CB*
FEDNAV LIMITED	118	BB	0	CC*	AB
FIELD AVIATION COMPANY INC.	420	CB	CC*	CC*	AC
GD EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	219	AB	AB*	0	AB
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	723	BB	0	CC	BB
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	277	CB	AB	AA	CC*
P HELIJET AIRWAYS INC.	102	CB	0	0	BB
HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	337	CB	AB	CC*	CC*
HOUSEHOLD MOVERS AND SHIPPERS LIMITED	112	BC	CC*	0	0
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,833	AA	CB*	BB	AA
IMPERIAL OIL LIMITED	150	CB*	AC*	0	CC*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	103	BB	0	0	AA
INNOTECH AVIATION LIMITED	113	CA	AB*	0	BB
INTER-CANADIAN (1991) INC.	462	BA	AB*	CC*	CC*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	286	BA	0	CC*	AA
INTERPROVINCIAL PIPE LINE INC.	728	BC	CC*	BA	BC
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	232	BC	AB*	CB*	CA*
JET TRANSPORT LTD.	134	CA	AB*	CC*	CA*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	982	CC	CB	BB	AB
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	595	CA	CC*	0	CC*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	125	CB*	AB*	CC*	0
KLEYSER TRANSPORT LTD.	574	BB	BB	BC	BB
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	190	BA	0	0	AC
KRISKA HOLDINGS LTD.	300	CA	CC*	CC*	CC*
LAIDLAW CARRIERS INC.	266	CA	CB*	CB*	CC*
LAIDLAW TRANSIT LTD.	213	CC	CC*	CC*	BC*
LOGISTEC CORPORATION	160	CC	0	CC*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	155	BA	0	0	BA
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO LTD.	552	BA	CB*	CC*	CC*
MARINE ATLANTIC INC.	1,043	CC	CC*	BC	CC*
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,300	BC	AB*	BC	BC
N MCKINLAY TRANSPORT LTD.	164	BB	BC*	0	CB
MEYERS TRANSPORT LIMITED	361	CB	AC*	BC	CC
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,144	BA	CC*	BC	CC*
MONTREAL AIRPORTS	613	BA	AC*	CC*	BA
MONTREAL PORT CORPORATION	365	BB	AB*	CB*	CB*
MONTSHIP INC.	148	BB	BB*	CB*	CC
MULLEN TRANSPORTATION INC.	469	CB	AB	CC*	CB*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	215	CC*	AB*	CC*	CC*
N. YANKE TRANSFER LTD.	401	CA	AB	CB	BB
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	126	CB	AB*	CB*	AC*
NAV CANADA	6,214	CB	BA	BA	BC
NESEL FAST FREIGHT INC.	210	CC	0	CC*	CC*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	306	CC	CC	0	CB*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	197	CC	AB*	CC*	0
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	255	CC	0	0	0
OCEAN SERVICES LIMITED	173	CB*	AC*	CC*	AB*
OK TRANSPORTATION LTD.	184	CA*	AB*	AB	BA
ONTARIO EXPRESS	252	CC*	AB*	CB*	BB
OTTAWA-CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2,075	BA	AC	AC	AB
PAUL'S HAULING LTD.	260	CC	CB*	CA	CC*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	626	BA	BC*	CC*	BC
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	532	BB	AB*	BC	BB
POLE STAR TRANSPORT INC.	240	CB	AB*	CC*	CC*
PORTER TRUCKING LTD.	214	CA	BB*	CC*	CA*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	245	CC	0	CA*	AA*
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	609	CC*	AC*	0	0
N REIMER EXPRESS LINES	1,226	CB	BC	CC*	BB
RIVTOW MARINE LTD.	331	CA	AB*	CC*	BC
ROYAL AVIATION INC.	573	BC	0	0	CA*
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	816	CA	AB	BC	CB
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	316	BB	AB*	CB*	CB*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	771	BA	AC*	CC*	BC
SEASpan INTERNATIONAL LTD.	959	CA	AC	AB	BA
SHARP BUS LINES LTD.	217	AA*	AA*	0	CC*
SMT (EASTERN) LIMITED	212	CB	AB*	BC	0
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	409	BA	AC*	CC*	AC*
ST-LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY (THE)	815	CC	AC	AB	BA
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	121	BC	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	161	CB	0	CC*	CC*
THOMPSON'S TRANSFER LIMITED	247	BB	0	0	0
TIME AIR INC.	1,882	CC	AC	AC	BB
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS (THE)	102	BC	0	AB*	CC*
TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)	131	CB	AB*	AB*	BA
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	270	CB	CB*	CC*	BA
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	3,226	BA	BB	CC	AB
TRANSFREIGHT INC.	147	BC	CC*	CB*	CB*
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,733	CB	CA*	BB	BA
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	154	CC*	BC*	0	AB*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	408	CC	AB*	0	0
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	211	0	0	0	0
TRANSPORT THIBODEAU-SAGUELAC-MARCAN INC.	361	CC	CA*	CC*	CC*
TRENTWAY WAGAR INC.	545	BA	AB*	CA*	BC
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	157	CA	CC*	CC*	CC*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	241	CB	AB*	CC*	CC
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	168	CB	AB*	CC*	BA
UPPER LAKES GROUP INC.	779	BC	AC*	AC	CC*
US AIRWAYS INC.	119	AA	0	0	CC*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	231	BA	0	0	BB
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	293	BB	CC*	CC*	AB
VANCOUVER PORT CORPORATION	170	AA	AB*	CC*	BB
VIA RAIL CANADA INC.	3,230	BB	CC	BA	BB
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	386	CA	AC	BC	BA
WESTCOAST ENERGY INC.	1,041	BC	BB	BB	AB
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	140	CB	AC*	CB*	CB*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	265	BC	0	CC*	CC*
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	252	BB	BB*	CC*	CB*
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	140	BA	CB*	CB*	CA*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	172	BB	0	CC*	CC*

COMMUNICATIONS SECTOR

ACC TELENTEPRISES LTD.	525	BA	0	CB*	CA
AMTELECOM GROUP INC.	1,302	BA	AB	CA*	BC
AT & T CANADA LONG DISTANCE SERVICES	2,877	BA	AC	BC	AB
BATON BROADCASTING - ATV/ASN	256	CA	0	BA	CA*
BATON BROADCASTING - CFRN	177	BB	BC*	CC*	CB*
BATON BROADCASTING - CIVT	170	BA	CA*	CA*	BA
BATON BROADCASTING - CKCO	172	BC	0	CB*	0
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CFCN	198	BB	BB*	CC*	CC*
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CFQC	248	BC	CB*	AA	CA*
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CFTO/CTV	898	BA	AC*	BA	BB
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CJOH	208	BB	0	CB*	AB*
BATON BROADCASTING INCORPORATED - MCTV	305	BA	AC*	CC*	CB*
BC TEL	11,632	BA	BC	BC	BB
BELL CANADA	37,794	BA	BA	BC	BB
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,125	AA	CB*	CB*	BB
BELL MOBILITY PAGING	353	AC	0	0	CB*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BLACKBURN RADIO INC.	182	BC	CC*	CC*	CB*
CABLE ATLANTIC INC.	195	CC	CC*	AC*	0
CANADA POST CORPORATION	55,779	AA	AA	AC	AA
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	9,779	AA	AC	BC	BB
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	205	CA	AC*	CC*	BC
CANPAR TRANSPORTATION LTD.	1,629	CA	CC*	AC	BB
CANWEST TELEVISION INC.	417	CA	CC*	BB	CA
CF TÉLÉVISION INC.	275	BA	0	CC*	BB
CHUM LIMITED	1,597	BA	CB*	BC	BB
COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	277	CC	CC*	0	0
COGECO CABLE SYSTEMS INC.	566	BA	CC*	CC*	AA
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	256	BB	AA*	CC*	0
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	297	BA	CC*	CB*	CA*
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	353	AB	AA*	CC*	AB
DYNAMEX CANADA INC.	503	BB	BC*	CA*	BC
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,060	BA	BC	BC	AA
FUNDY CABLE LTD.	553	CB	CB*	CB	AA
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	439	BB	BC*	CC*	BC
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	214	BA	CA*	CA*	0
GROUPE TVA INC.	995	BA	CC*	CC*	CB*
N ISLAND TELEPHONE COMPANY LTD. (THE)	307	BA	0	CC*	0
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	121	BB	CB*	CC*	CC*
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	4,203	AA	BC	AC	BB
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	203	CC	0	CB*	CC*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE	2,760	BA	CC*	CC	BC
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,911	BC	AA	BC	BB
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	164	BB	CC*	CB*	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	225	BB	CB*	CC*	CB*
MUSIQUEPLUS INC.	209	BC	0	0	CC*
NETSTAR ENTERPRISES INC.	132	CB	0	CB*	CB*
NETWORK INSTALLATION INC.	1,667	CB	AA	BA	BB
NEW BRUNSWICK TELEPHONE CO. LTD. (THE)	2,513	BA	CA*	BB	CA*
NEWCAP LTD.	230	BB	AB*	CB*	CB*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1,443	AA	CC*	BC	CC*
NORTHERN TELECOM LIMITED	380	CB*	0	CC*	BA
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	270	BC	0	AB	CB*
NORTHWESTEL INC.	620	CA	BC	BB	AC
PAGING NETWORK OF CANADA INC.	207	BA	AA*	CB*	AA
PELMOREX INC. / THE WEATHER NETWORK	299	BB	AC*	CB*	CA
PELMOREX RADIO INC.	116	AB	0	CC*	CA*
POWER BROADCASTING INC.	430	CB	CB*	CC*	CB*
PUROLATOR COURIER LTD.	11,234	BA	BC	BC	AB
QUÉBEC TÉLÉPHONE	1,690	BB	AC*	CC	CB*
RADIO 1540 LIMITED	145	CA	0	0	AA*
RADIO NORD INC.	216	BB	AA*	AA*	0
RADIOMUTUEL INC.	331	BA	0	0	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	288	BC	CC*	AC	CB*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	106	CC	AB*	CC*	AA*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	188	BB	0	CC*	0
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,246	BC	AA	CB	CC
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,085	BC	AC	BC	BA
ROGERS CANTEL INC.	3,422	AB	AA	CB	BC
ROGERS COMMUNICATIONS INCORPORATED	674	CC	AB*	CB*	BC
SHAW COMMUNICATIONS INC.	2,249	CC	BB	BC	AB
SHAW RADIO LTD.	416	CA	0	CC*	CB*
SPORTS NETWORK INC. (THE)	163	BC	0	CC*	CC*
SPRINT CANADA INC.	2,176	AA	CB*	CC*	AB
STANDARD RADIO INC.	435	BB	CC*	CA*	CC
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.	1,233	BB	CC*	BB	AA
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	139	BA	AC*	CB*	CC*
TÉLÉBEC LTÉE	1,007	AA	CC*	CC*	CC*
TÉLÉGLOBE CANADA INC.	850	BC	CC*	CC	BC
TÉLÉMÉDIA COMMUNICATIONS INC.	610	BC	CB*	CB*	CA*
TELESAT CANADA	514	CB	CC*	CB*	AB
TELUS COMMUNICATIONS (EDMONTON) INC.	2,059	BA	BC	BB	BB
TELUS COMMUNICATIONS INC.	6,625	BA	CB	BA	BB

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TELUS MOBILITY INC.	600	BA	0	0	BC
THUNDER BAY TELEPHONE	303	BA	CC*	AC	CC*
TMI COMMUNICATIONS, AND COMPANY, LIMITED PARTNERSHIP	142	BC	0	0	AA*
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,121	CC	AC	BC	AB
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	230	CA	AB*	CB*	CC*
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	246	BC	CB*	CA*	BA
VIDEOTRON LTD.	2,005	CB	0	CC*	BC
WESTEL TELECOMMUNICATIONS LIMITED	241	CA	CC*	CA*	BB
WIC RADIO LTD.	525	BA	CC*	CB*	CC
WIC TELEVISION LTD.	1,021	BC	CC*	BC	BA
YTV CANADA INC.	224	AA	0	AA*	BC

OTHER SECTORS

ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	587	CA	CB*	CB*	CB*
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	441	AA	CB*	BB	AA
AGPRO GRAIN INC.	219	BC	CC*	CC*	0
ALBERTA WHEAT POOL	1,390	CB	CC	BC	BC
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,907	CA	BA	BC	AB
BRINKS CANADA LIMITED	2,007	BA	BA	BB	BA
BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,153	BB	BA	BB	BC
CAMECO CORPORATION	1,537	BB	AA	BA	AA
CANADA COUNCIL (THE)	144	AA	AA*	0	AA*
CANADA MALTING COMPANY LIMITED	221	BA	AA*	CB*	CA*
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORP.	2,597	AA	AC	BC	AA
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	202	AA	0	CC*	BB
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	627	AA	AC*	AC	AA*
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	176	AA	0	CC*	AC*
CANADIAN PRESS (THE)	363	BA	CC*	BC	CA
CANADIAN WHEAT BOARD	582	BA	CB	CC*	BC
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	1,903	BB	CB*	BC	CA*
CARGILL LIMITED	3,083	BB	CA	CB	BA
COGEMA RESOURCES INC.	605	BA	BC	CC*	AA
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	243	BC	CB*	CC*	BC*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	719	AB	CC*	CC*	AA
FARM CREDIT CORPORATION	952	BA	CB	CB	AA
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	213	CC	BA	CB*	CB*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	207	BC	CB*	0	AC
HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,647	CC	BC	BA	AB
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	276	BA	CA*	CB*	BA
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	2,091	BA	AC	BC	BB
MANITOBA POOL ELEVATORS	853	CB	BC	AC	CB
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	275	CB	CC*	CB*	CB*
MDS NORDION INC.	463	BA	CC*	CC*	AB
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	169	CA	CC*	CB*	0
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	659	BA	AA*	CC*	BC
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	584	AA	AA*	CB*	CB*
NATIONAL GALLERY OF CANADA	267	AB	CC*	CC*	BC*
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	262	AA	AB*	CB*	CB*
ONTARIO HYDRO	23,962	CB	BB	BC	AA
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	190	CC	AC*	0	BC
PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	878	CC	CC	BB	BC
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	516	CC	CB*	CB*	CC*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	150	CA	AA*	CC*	BA
N PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	134	CB	AB	CC*	AB
REUTERS INFORMATION SERVICES CANADA	119	BB	0	CB*	BB
RIDLEY CANADA LTD.	373	CB	CB*	CC*	CB
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1,442	CC	CA	BC	BA
ROYAL CANADIAN MINT	552	BC	AC	CC	AB
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3,382	CA	BB	BB	BA
TÉLÉFILM CANADA	136	BA	0	CB*	CB*
TELUS MANAGEMENT SERVICES INC.	661	BA	CC*	BC	BB
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	230	BA	0	CB*	AC
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,617	CB	CB	BB	BA
VERREAULT NAVIGATION INC.	321	CA*	0	CB*	0
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	207	BC	AC*	CC*	CC*

Explanatory notes:

1. Employers excluded from the analysis because of problems related to the data:

168886 Canada Inc.

Algoma Central Corporation (*Reported using SOC*)

Deutsche Bank Canada

Fonorola Inc.

Greyhound Canada Transportation Corporation

SLH Transport Inc.

Tippet-Richardson Ltd. (*Reported using SOC*)

TNT Canada Inc.

Transx Ltd.

2. Employers who submitted a report too late to be included in the analysis:

Secunda Marine Services Ltd.

3. Employer who submitted a corrected report too late to be included in the analysis:

Auto Haulaway Inc. (*Did not report on all their employees*)

4. Employers who submitted a voluntary report:

CSX Transportation Inc.

Canada Ports Corporation

Bell Mobility Radiocommunications Inc.

Spar Aerospace Limited

Appendix A:

Glossary of Terms and Technical Notes

Average Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range (\$70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution based on the regression of a semi-logarithmic curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the Consumer Price Index. For reporting year 1997, we had to adjust this value to take into account that the highest salary range went from \$70,000 and over to \$100,000 and over.

Canadian labour force

The terms "Canadian labour force" or "labour force" are always used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refer to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the "workforce under the Act" (see definition, below).

Census Metropolitan Area (CMA)

A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,000 people. The *Employment Equity Act* identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal and Halifax.

Changes in representation

Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the Act from one

year to another. Some of these factors directly affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the group of employers reporting under the Act, affect the statistical profile of the designated groups. However, they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

Concentration

Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational group or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal peoples work at that occupation.

Distribution

Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the workforce under the Act", it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

Employment Equity

Occupational Groups (EEOG)

Employers are required to categorize their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The Employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

Employment growth or decline

Refers to the percentage by which the workforce or the total number of members of a group grew or declined during the reporting year. Employment growth is calculated by comparing the number of members of a group as reported by employers (as of December 31) with the estimated number of members of the group at the beginning of the year. This estimated number is obtained by subtracting hirings and adding terminations that occurred during the year to the figure provided by the employers as of December 31.

Employment opportunities

Refers to the number of hirings and promotions used by employers to improve the representation of members of designated groups in the workforce under the Act in a given year.

Net result of hirings and terminations (net effect)

Refers to the positive or negative result of hirings and terminations carried out by employers during a given year. The number of employees terminated during the year is subtracted from the number of employees hired during the same period. The result tells us if the workforce has increased or decreased.

Representation

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

Sector

Most employers covered by the Act fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communications and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors.

Terminations

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the Act.

Wage gaps

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full-time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

Workforce or workforce under the Act

In this report, the terms "workforce" or "workforce under the Act" always refer to those people who work for employers covered under the *Employment Equity Act*. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the Act is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).

Appendix B:

Methodology used in ranking the employers

The following ranking methodology is based entirely on the numerical data contained in the reports that employers covered by the *Employment Equity Act* prepare each year. The ranking provided in the Annual Report to Parliament does not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. No qualitative information on the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is used in ranking an employer. The purpose of ranking employers is:

- to evaluate the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and
- to make it possible to make comparisons between companies.

The ranking does not reflect whether the companies are in compliance with the Act. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether companies have met their obligations, as stipulated in the Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

RANKING I

Ranking I reflects the situation of the designated group in the company's workforce at the end of the reporting year. It indicates the extent to which designated group members are disadvantaged in their representation, occupational distribution and salary in a company's workforce. In an ideal world, all employers would meet three criteria:

- Their workforce would mirror the composition of the entire Canadian labour force in terms of the percentage of members of each designated group employed.
- Members of designated groups would work at the same types of jobs as other employees in the same organization.
- Members of designated groups would earn the same salaries as other employees in the same organization.

Ranking I uses three indicators, as explained below, to assess the extent to which an employer has met these criteria.

Indicator One

Indicator one is the basis for assessing whether or not an employer's workforce includes adequate

numbers of members of a designated group. We measure "adequacy" against an external benchmark. This benchmark is the percentage of the entire Canadian labour force (CLF) consisting of members of a designated group. For comparison purposes, we use the most recent Census data for provinces and CMAs in which the organization has employees.

For example, Zoom Airlines employs 1,000 people in Ontario. Of these, 100 people (10%) belong to designated group X. According to Census data, 9% of the Ontario labour force belongs to this group. Therefore, the percentage—i.e., the representation—of the group in Zoom Airlines (10%) is considered adequate, compared to a representation of 9% in the provincial labour force.

Scoring for Indicator One

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- Because the group's representation in Zoom Airlines is at least 95% of its representation in Ontario's labour force, Zoom would receive a score of 3 for that group.

- If the group's representation had been between 80% and 95% of its representation in Ontario's labour force, Zoom would have received a score of 2 for that group.
- If the group's representation had been between 50% and 80% of its representation in Ontario's labour force, Zoom would have received a score of 1 for that group.
- If the group's representation had been less than 50% of its representation in Ontario's labour force, Zoom would have received a score of 0 for that group.

Indicator Two

Indicator two is used to assess the quality of jobs that people in a designated group hold, compared with the quality of jobs that other employees in the same company hold. It compares the jobs that designated group members are occupying—i.e., their distribution among jobs in the employer's workforce—with the jobs that other employees (the control group) are occupying. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organization's employees.

To illustrate: The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 1,000 of which are men and 2,000, women. About 200 (20%) of the male employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of the women at Thrifty are in the Middle and Other Managers group, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that people in at least one designated group (women) are under-represented in the "better" managerial jobs, with a large concentration of members of the group working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).

Scoring for Indicator Two

The following explains only the basics of how to arrive at scores for indicator two. There are now

14 occupational groups for employment equity purposes. The 14 new Employment Equity Occupational Groups are groupings of 522 individual jobs which have been classified according to the National Occupational Classification (NOC). With NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required for the job). It was decided to use the skill levels associated with the classification system (except for management) to assign a value to each of the fourteen employment equity occupational groups (EEOGs). The value assigned to each group is indicated in the following chart.

EMPLOYMENT EQUITY OCCUPATIONAL GROUP	Number of points
Senior Managers	6
Middle and Other Managers	5
Professionals	4
Semi-Professionals and Technicians	3
Supervisors	3
Supervisors: Crafts and Trades	3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3
Skilled Sales and Service Personnel	3
Skilled Crafts and Trades Workers	3
Clerical Personnel	2
Intermediate Sales and Service Personnel	2
Semi-Skilled Manual Workers	2
Other Sales and Service Personnel	1
Other Manual Workers	1

For each occupational group, this value is then multiplied by the share of a designated group found in the occupation. The results for each occupational group are added together and the procedure is repeated for the control group¹. Finally, the performance of the employer is assessed by comparing the value obtained for a designated group with that obtained for the control group.

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- If the value obtained for the designated group is at least 95% of the value obtained for the

¹ The control group for women working in a company is composed of men in the same company while for the other three designated groups, the control group is composed of all white men and women without disabilities who work for the company.

control group, the company would receive a score of 2 for that designated group.

- If the value obtained for the designated group is between 80% and 95% of the value obtained for the control group, the company would receive a score of 1 for that designated group.
- If the value obtained for the designated group is less than 80% of the value obtained for the control group, the company would receive a score of 0 for that designated group.

Indicator Three

Indicator three is used to compare the percentage of members of a designated group who are in a given salary range with the percentage of other employees in the same company (the control group) who are in that salary range. The objective is to examine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. For comparison purposes, there are three salary ranges:

- \$50,000 and up
- \$30,000 to \$49,999
- under \$30,000

These range have been adjusted this year to take into account the change in the regulations that affected the salary ranges used by employers to report how their employees are spread across different salary ranges.

For example, at Triple-T Transport, about 30% of staff earn \$50,000 or more. Similarly, 29% of the people in designated group X earn this much. These figures show that the group's members occupy a fair share of jobs in this salary range (relative to the share of employees who do not belong to any designated group); their pay cheques do not differ significantly from those of other employees. However, the situation is different for group Y, another designated group. Although only 10% of Triple-T employees are in the lowest salary range (under \$30,000), about 40% of the members of designated group Y are in

this salary range. These figures indicate that the members of group Y occupy more than their fair share of jobs in this range. As a group, they apparently earn less than the control group (white men and women without a disability).

Scoring for Indicator Three

The following is basic information on calculating scores for this indicator. For scoring purposes, each of the three salary ranges has a point value assigned to it:

- \$50,000 or more—3 points
- \$30,000 to \$49,999—2 points
- less than \$30,000—1 point

To assess the “fairness” of salaries of members of a given designated group in relation to other workers in the company, these steps are followed:

- For each of the three salary ranges, the value (e.g., 2) is multiplied by the share or percentage of members of the particular designated group who are included in it (men and women are counted separately) and the three results are added together.
- This step is repeated for the control group.
- The total result for the designated group is compared to the total result for the control group.

Using the Triple-T scenario as an example:

- Multiply the value attributed to each of the salary ranges by the percentage of designated group X members who are in it.

\$50,000 or more:

$$3 \text{ points} * .29 \text{ (or 29\%)} = .87$$

\$30,000 to \$49,999:

$$2 \text{ points} * .55 = 1.1$$

less than \$30,000:

$$1 \text{ point} * .16 = .16$$

Adding these three results:

$$.87 + 1.1 + .16 = 2.13$$

- Repeat for the control group.

\$50,000 or more:

$$3 \text{ points} * .30 = .90$$

\$30,000 to \$49,999:

$$2 \text{ points} * .60 = 1.2$$

less than \$30,000:

$$1 \text{ point} * .10 = .10$$

Adding these three results:

$$.90 + 1.2 + .10 = 2.2$$

- Compare the two total results.
 $2.13 / 2.2 * 100 = 96.8\%$

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group X is at least 95% of the value obtained for the control group, the company would receive a score of 2 for group X.
- If the value obtained for the designated group had been between 80% and 95% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for group X.
- If the value obtained for the designated group had been less than 80% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 0 for group X.

TOTAL RESULT FOR RANKING I

To arrive at a total score for Ranking I, the results of the indicators one, two and three are added. The maximum total score for Ranking I is 7. An employer's score appears as a letter (A, B, or C), as follows:

- A: 5 or higher
- B: 3 or 4
- C: less than 3

For employers who were assessed only on indicator one because there were fewer than 10 members of a group working full-time, the scores are as follows:

- A: 3
- B: 2
- C: less than 2

RANKING II

Ranking II reflects the progress an employer has made during the year. It indicates the extent to which an employer has succeeded in improving the situation of a designated group. Again, ideally, every employer should meet two more criteria:

- Over time, employers should increase the representation of designated groups to closely reflect their representation in the entire Canadian labour force.
- Employers should promote a fair number of people who belong to designated groups.

Ranking II uses two more indicators — indicators four and five — to assess the extent to which an employer has met these criteria.

Indicator Four

This indicator is used to measure to what extent employers have increased the representation of a given designated group in their workforce over a one-year period. Any increase (or decrease) is the net result of the number of staff hired and terminated in that year. It filters out changes in the representation of a designated group due to changes in the reporting process such as re-administering self-identification surveys.

In basic terms, the percentage of members of a designated group working for an organization on January 1 of a given year is compared to the percentage working on December 31 of that year. The comparison shows whether the group's representation has increased or decreased in the employer's workforce.

Scoring for Indicator Four

According to its report, Power Grain had 250 employees on December 31, 1997. Of these, 100 (or 40%) were women. During the year, the company hired 25 people, 10 of them being women. They also terminated 50 employees, 10 of whom were women.

- Using these numbers, we could calculate the representation of women on December 31 (data reported by the employer) as being:

$$100 / 250 * 100 = 40\%.$$

- The calculation of the representation of women on January 1st (the beginning of the year) would take into account the number of people and the number of women hired and terminated during the year. Before people were hired and terminated in the company's workforce, the situation was as follows: there were 275 employees, 100 of whom were women. The estimated representation of women at the beginning of the year would have been:

$$100 / 275 * 100 = 36.4\%.$$

- The increase (or decrease) in representation would then be obtained in the following manner:

$$[(40\% - 36.4\%) / 36.4\%] * 100 = 9.9\%$$

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the Power Grain example, we get a result of +9.9%. Because the company's score was +5% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 0% and + 5%, the company would have received a score of 1.
- If the result had been less than 0%, the company would have received a score of 0.

For employers who had a very good representation of a group and received the maximum number of points on indicator one (3 points), the scoring for indicator four would be more generous. It is as follows:

- A company receives a score of 2 if the result of the change in representation is at least 0% (i.e., representation did not drop).
- If the result is negative, the score is 1.

Indicator Five

This indicator shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. In doing so, we had to correct for a bias associated with the fact that the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company. But these promotions have more impact, in terms of salary for instance. The total number of promotions that all groups received was adjusted by assigning a value from 1 to 6 to the promotions depending on the occupational group in which they occurred. This was similar to what was done in calculating indicator two (see value assigned to each of the 14 occupational groups on p. B-2). We then compared the adjusted share of promotions that a group received to the adjusted representation of the group. This adjusted representation was calculated the same way as the adjusted share of promotions. The adjusted representation was used to take into account the fact that there might be very few or no members of the designated group in the feeder group for promotions in some of the higher level jobs.

Scoring for Indicator Five

For example, about 10% of TV Unlimited's workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1997, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.

Using the TV Unlimited example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

$$\left(\frac{\text{share of promotions} - \text{group's representation}}{\text{representation}} \right) * 100 = X\%$$

$$\text{or, } \left(\frac{12-10}{10} \right) * 100 = + 20\%$$

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because result was +5% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between -5% and +5%, the company would have received a score of 1.
- If the result had been less than -5%, the company would have received a score of 0.

TOTAL RESULT FOR RANKING II

To arrive at a total score for Ranking II, we add the results of indicators four and five. The maximum total score for Ranking II is 4. An employer's score appears as a letter (A, B, or C), as follows:

- A: 3 or higher
- B: 2
- C: less than 2

For employers who were assessed only on indicator four because there were no promotions during the reporting year in the company, the scores are as follows:

- A: 2
- B: 1
- C: 0

Appendix C:

Consolidation of Employers' Reports

Under section twenty of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 1997.¹

This is the eleventh consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports has been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 1997 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1996 and 1997.

Data from 1996 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include

amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 1997.²

¹ Please see the chapter "Assessment of Employers' Results" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 1997.

² More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p.2 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

LIST OF TABLES

1:	Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector , 1997	C-3
2:	Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1996 and 1997	C-4
3:	Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province , 1997	C-5
4:	Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1996 and 1997	C-6
5:	Members and Representation of Designated Groups by Occupational Group , 1997	C-7
6:	Members and Representation of Designated Groups in Hirings by Occupational Group , 1997	C-7
7:	Members and Representation of Designated Groups in Promotions by Occupational Group , 1997	C-8
8:	Members and Representation of Designated Groups in Terminations by Occupational Group , 1997	C-8
9:	Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs , 1996 and 1997	C-9
10:	Members of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range , 1997	C-10
11:	Members of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range , 1997	C-10

TABLE 1
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX, INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1997

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	1,446	650	796	19	9	10	26	19	7	109	57	52
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	168,928	44,344	124,584	2,188	417	1,771	4,148	1,337	2,811	25,465	7,746	17,719
<i>Banking Sector</i>	<i>170,374</i>	<i>44,994</i>	<i>125,380</i>	<i>2,207</i>	<i>426</i>	<i>1,781</i>	<i>4,174</i>	<i>1,356</i>	<i>2,818</i>	<i>25,574</i>	<i>7,803</i>	<i>17,771</i>
Air Transport Industries	49,707	30,134	19,573	487	298	189	574	394	180	3,470	2,009	1,461
Service Industries Incidental to Air Transport	6,550	4,522	2,028	41	30	11	113	92	21	902	583	319
Railway Transport and Related Service Industries	40,769	37,019	3,750	464	420	44	863	806	57	1,613	1,393	220
Water Transport Industries	6,518	5,830	688	175	131	44	137	128	9	255	213	42
Service Industries Incidental to Water Transport	3,967	3,294	673	58	52	6	98	90	8	133	78	55
Truck Transport Industries	24,950	20,928	4,022	365	320	45	386	320	66	793	614	179
Public Passenger Transit Systems Industries	6,962	5,225	1,737	143	96	47	240	211	29	329	264	65
Other Service Industries Incidental to Transportation	6,569	5,069	1,500	49	30	19	183	126	57	183	114	69
Pipeline Transport Industries	3,715	2,859	856	54	38	16	76	66	10	226	136	90
<i>Transportation Sector</i>	<i>149,707</i>	<i>114,880</i>	<i>34,827</i>	<i>1,836</i>	<i>1,415</i>	<i>421</i>	<i>2,670</i>	<i>2,233</i>	<i>437</i>	<i>7,904</i>	<i>5,404</i>	<i>2,500</i>
Telecommunication Broadcasting Industries	27,862	17,051	10,811	269	149	120	603	444	159	1,345	753	592
Telecommunication Carriers Industry	82,126	42,221	39,905	718	338	380	1,425	842	583	6,433	3,090	3,343
Postal and Courier Service Industries	81,404	52,417	28,987	1,068	580	488	2,654	1,802	852	9,183	6,000	3,183
<i>Communications Sector</i>	<i>191,392</i>	<i>111,689</i>	<i>79,703</i>	<i>2,055</i>	<i>1,067</i>	<i>988</i>	<i>4,682</i>	<i>3,088</i>	<i>1,594</i>	<i>16,961</i>	<i>9,843</i>	<i>7,118</i>
Metal Mines	3,430	3,027	403	528	452	76	99	92	7	78	70	8
Coal Mines	1,743	1,706	37	2	2	0	75	75	0	4	4	0
Meat and Poultry Products Industries	2,690	2,047	643	83	62	21	78	58	20	952	743	209
Fish Products Industry	147	81	66	23	12	11	6	3	3	6	4	2
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	2,438	1,814	624	24	18	6	31	27	4	234	111	123
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	456	341	115	20	11	9	17	15	2	43	33	10
Shipbuilding and Repair Industry	257	241	16	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	855	662	193	5	4	1	18	15	3	40	32	8
Scientific and Professional Equipment Industries	226	171	55	0	0	0	6	4	2	10	8	2
Project Management, Construction	190	130	60	3	2	1	2	2	0	5	2	3
Grain Elevator Industry	8,453	6,626	1,827	148	100	48	196	157	39	196	119	77
Electric Power Systems Industry	20,963	17,012	3,951	158	130	28	716	660	56	1,899	1,568	331
Farm Products, Wholesale	511	236	275	14	6	8	7	3	4	24	9	15
Business Financing Companies	2,575	1,259	1,316	24	16	8	40	16	24	132	68	64
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services	3,765	2,944	821	61	41	20	163	137	26	386	332	54
Management Consulting Services	597	255	342	5	0	5	11	3	8	23	11	12
Other Business Services	4,981	3,943	1,038	82	64	18	95	75	20	469	315	154
Foreign Affairs and International Assistance	276	104	172	1	0	1	2	1	1	29	12	17
Human Resource Administration, Federal Government	803	359	444	10	4	6	13	7	6	24	8	16
Economic Services Administration, Federal Government	2,038	903	1,135	34	12	22	68	35	33	159	63	96
Museums and Archives	1,107	503	604	15	6	9	27	13	14	36	16	20
Theatrical and Other Staged Entertainment Services	619	414	205	9	7	2	3	3	0	28	22	6
Business Associations	165	52	113	0	0	0	2	0	2	22	5	17
<i>Other employees covered under the Act</i>	<i>59,285</i>	<i>44,830</i>	<i>14,455</i>	<i>1,249</i>	<i>949</i>	<i>300</i>	<i>1,676</i>	<i>1,402</i>	<i>274</i>	<i>4,799</i>	<i>3,555</i>	<i>1,244</i>

TABLE 2
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR FOR 1987, 1996 AND 1997

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)
<i>All Sectors</i>	40.94	44.81	44.57	0.66	1.22	1.29	1.59	2.66	2.31	5.00	9.20	9.68
<i>Banking sector</i>	76.09	74.76	73.59	0.56	1.11	1.30	1.80	3.65	2.45	9.47	14.07	15.01
<i>Air transport</i>	36.48	38.75	39.38	0.44	0.89	0.98	0.82	1.06	1.15	3.54	6.01	6.98
<i>Services to air transport</i>	27.19	28.64	30.96	0.29	0.53	0.63	0.37	1.69	1.73	3.46	13.00	13.77
<i>Railway transport</i>	8.09	8.78	9.20	0.78	1.24	1.14	1.61	1.85	2.12	2.68	3.99	3.96
<i>Water transport</i>	11.90	13.18	10.56	1.39	2.35	2.68	1.46	1.86	2.10	3.38	3.49	3.91
<i>Services to water transport</i>	6.86	9.00	16.96	0.79	1.81	1.46	1.55	1.65	2.47	1.32	3.23	3.35
<i>Truck transport</i>	13.57	14.67	16.12	0.71	1.18	1.46	1.28	1.52	1.55	1.52	2.78	3.18
<i>Public passenger transit systems</i>	16.99	22.84	24.95	1.07	1.78	2.05	3.13	3.06	3.45	2.09	4.01	4.73
<i>Pipeline Transport</i>	18.29	22.03	23.04	1.22	1.59	1.45	4.19	2.05	2.05	5.41	5.99	6.08
<i>Transportation sector</i>	16.94	21.76	23.26	0.73	1.21	1.23	1.42	1.58	1.78	2.62	4.77	5.28
<i>Telecommunication broadcasting</i>	34.84	39.16	38.80	0.43	1.03	0.97	1.27	2.25	2.16	2.87	4.54	4.83
<i>Telecommunication carriers</i>	46.70	49.06	48.59	0.52	0.88	0.87	1.13	1.73	1.74	4.60	8.10	7.83
<i>Postal and courier service</i>	35.02	35.48	35.61	0.78	1.30	1.31	1.72	3.43	3.26	4.07	10.79	11.28
<i>Communications sector</i>	39.63	41.92	41.64	0.61	1.08	1.07	1.40	2.52	2.45	4.05	8.68	8.86
<i>Metal mines</i>	7.00	11.13	11.75	2.67	15.31	15.39	1.17	2.47	2.89	1.03	2.15	2.27
<i>Grain elevators</i>	15.11	21.59	21.61	0.52	1.60	1.75	1.41	2.32	2.32	1.11	2.10	2.32
<i>Electric power systems</i>	—	18.86	18.85	—	0.78	0.75	—	3.46	3.42	—	8.98	9.06
<i>Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services</i>	20.69	21.31	21.81	0.28	1.65	1.62	2.75	5.07	4.33	5.57	9.99	10.25
<i>Other business services</i>	19.13	20.74	20.84	0.20	0.93	1.65	0.40	0.91	1.91	6.13	8.43	9.42
<i>Other sectors</i>	21.25	24.61	24.38	0.93	1.97	2.11	2.27	2.90	2.83	2.59	7.75	8.09

TABLE 3
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX, CENSUS METROPOLITAN AREA AND PROVINCE, 1997

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	22,891	12,048	10,843	273	104	169	1,665	753	912
Edmonton	16,594	9,339	7,255	253	126	127	1,321	667	654
Halifax	9,077	4,532	4,545	50	23	27	324	136	188
Montréal	74,859	40,479	34,380	432	184	248	2,963	1,448	1,515
Regina	3,980	1,991	1,989	82	40	42	146	62	84
Toronto	143,045	76,783	66,262	1,188	562	626	29,564	13,816	15,748
Vancouver	45,500	24,206	21,294	438	198	240	8,352	3,595	4,757
Winnipeg	21,398	13,381	8,017	549	275	274	1,011	555	456
Census Metropolitan Areas	337,344	182,759	154,585	3,265	1,512	1,753	45,346	21,032	24,314
Ontario	245,717	134,716	111,001	2,477	1,283	1,194	6,094	3,838	2,256
Quebec	101,677	54,853	47,024	725	339	386	1,494	924	570
Nova Scotia	15,883	8,648	7,235	94	46	48	419	258	161
New Brunswick	12,756	6,611	6,145	93	42	51	275	157	118
Manitoba	29,312	18,816	10,496	856	463	393	896	620	276
British Columbia	68,084	35,957	32,127	860	395	465	1,537	807	730
Prince Edward Island	1,115	562	553	8	2	6	24	13	11
Saskatchewan	15,975	9,973	6,003	721	509	212	468	270	198
Alberta	55,920	31,291	24,629	884	428	456	1,562	894	668
Newfoundland	5,754	2,924	2,830	67	25	42	104	57	47
Yukon	366	147	219	27	6	21	16	9	7
Northwest Territories	1,141	789	352	247	145	102	20	15	5
Canada*	570,758	316,393	254,365	7,347	3,857	3,490	13,202	8,079	5,123
							55,238	26,605	28,633

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

TABLE 4
REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA AND PROVINCE FOR 1987, 1996 AND 1997

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)
Calgary	47.57	47.60	47.37	0.54	1.08	1.19	1.87	3.36	2.56	5.60	7.11	7.27
Edmonton	44.49	44.17	43.72	0.66	1.56	1.52	1.98	3.74	3.36	4.35	7.53	7.96
Halifax	41.18	49.40	50.07	0.51	0.55	0.55	1.63	2.97	2.29	1.87	3.39	3.57
Montréal	39.04	46.90	45.93	0.32	0.52	0.58	1.13	1.56	1.36	2.98	4.05	3.96
Regina	42.86	55.21	49.97	0.36	2.46	2.06	2.36	5.39	4.50	1.57	3.29	3.67
Toronto	47.10	47.04	46.32	0.55	0.71	0.83	1.48	2.59	2.02	12.04	20.60	20.67
Vancouver	40.36	43.79	46.80	0.53	0.90	0.96	1.51	2.31	2.03	7.94	15.80	18.36
Winnipeg	32.70	36.46	37.47	0.82	2.51	2.57	1.75	2.76	2.89	2.86	4.75	4.72
Ontario	44.18	45.90	45.17	0.66	0.95	1.01	1.63	2.95	2.48	7.26	13.58	14.09
Quebec	39.76	47.06	46.25	0.39	0.65	0.71	1.10	1.58	1.47	2.59	3.39	3.37
Nova Scotia	34.44	44.73	45.55	0.45	0.55	0.59	3.47	3.38	2.64	1.27	2.45	2.68
New Brunswick	32.16	48.70	48.17	0.43	0.63	0.73	1.81	2.87	2.16	1.13	1.53	1.51
Manitoba	30.45	34.42	35.81	1.05	2.81	2.92	1.69	2.99	3.06	2.58	4.11	4.06
British Columbia	41.54	44.82	47.19	0.66	1.16	1.26	1.65	2.48	2.26	6.24	12.17	14.02
Prince Edward Island	37.95	41.07	49.60	0.21	0.80	0.72	1.25	2.09	2.15	1.04	0.86	1.17
Saskatchewan	35.06	38.46	37.58	1.42	4.73	4.51	1.80	3.38	2.93	1.23	2.02	2.35
Alberta	45.32	44.99	44.04	0.67	1.48	1.58	1.92	3.43	2.79	3.96	7.57	7.88
Newfoundland	38.36	50.80	49.18	0.55	1.16	1.16	1.04	2.14	1.81	0.71	0.84	0.78
Yukon	31.40	53.69	59.84	3.80	7.37	7.38	0.80	4.72	4.37	1.40	3.24	3.55
Northwest Territories	21.91	29.37	30.85	9.64	24.28	21.65	1.40	1.70	1.75	2.53	2.00	2.28
Canada	40.94	44.81	44.57	0.66	1.22	1.29	1.59	2.66	2.31	5.00	9.20	9.68

TABLE 5
MEMBERS AND REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1997

Occupational Group	All Employees		Men		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	4,174	85.19	3,556	14.81	618	0.38	16	1.75	73	1.75	116	2.78
Middle and Other Managers	58,011	61.13	35,463	38.87	22,548	0.71	412	2.23	1,291	2.23	4,197	7.23
Professionals	60,967	59.21	36,101	40.79	24,866	0.69	419	2.04	1,245	2.04	8,428	13.82
Semi-Professionals and Technicians	32,598	85.93	28,012	14.07	4,586	1.15	375	2.04	665	2.04	1,461	4.48
Supervisors	21,206	33.78	7,164	66.22	14,042	1.41	298	2.29	486	2.29	2,336	11.02
Supervisors: Crafts and Trades	9,894	97.25	6,186	2.75	272	1.41	140	2.35	233	2.35	350	3.54
Administrative and Senior Clerical Personnel	36,405	16.99	4,837	83.01	30,219	1.41	513	1.97	717	1.97	5,203	14.29
Skilled Sales and Service Personnel	6,670	72.52	59,955	27.48	1,833	1.05	70	1.63	109	1.63	217	3.25
Skilled Crafts and Trades Workers	61,576	97.37	52,690	2.63	1,621	1.35	833	2.40	1,478	2.40	3,041	4.94
Clerical Personnel	182,266	28.91	129,576	71.09	2,627	1.44	2,627	2.79	5,087	2.79	22,164	12.16
Intermediate Sales and Service Personnel	28,232	34.92	18,374	65.08	266	0.94	266	1.10	310	1.10	1,930	6.84
Semi-Skilled Manual Workers	54,691	93.17	50,958	6.83	3,733	1.86	1,016	2.07	1,132	2.07	4,703	8.60
Other Sales and Service Personnel	7,061	80.92	5,714	19.08	1,347	2.20	155	2.76	195	2.76	704	9.97
Other Manual Workers	7,007	89.58	6,277	10.42	730	2.95	207	2.58	181	2.58	388	5.54
Total number of employees	570,758	55.43	316,393	44.57	254,365	1.29	7,347	2.31	13,202	2.31	55,238	9.68

TABLE 6
MEMBERS AND REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS IN HIRINGS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1997

Occupational Group	All Employees		Men		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	318	88.05	280	11.95	38	1.26	4	1.26	4	1.26	9	2.83
Middle and Other Managers	4,853	60.00	2,912	40.00	1,941	0.39	19	0.39	57	1.17	403	8.30
Professionals	8,635	63.97	5,524	36.03	3,111	0.57	49	0.57	85	0.98	1,257	14.56
Semi-Professionals and Technicians	3,925	79.31	3,113	20.69	812	1.22	48	1.22	58	1.48	225	5.73
Supervisors	1,064	49.72	529	50.28	535	1.79	19	1.79	6	0.56	107	10.06
Supervisors: Crafts and Trades	344	94.19	324	5.81	20	1.16	4	1.16	1	0.29	16	4.65
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,373	34.54	1,165	65.46	2,208	1.10	37	1.10	46	1.36	506	15.00
Skilled Sales and Service Personnel	881	75.14	662	24.86	219	1.14	10	1.14	2	0.23	32	3.63
Skilled Crafts and Trades Workers	2,796	95.35	2,666	4.65	130	2.25	63	2.25	16	0.57	187	6.69
Clerical Personnel	16,906	29.73	5,026	70.27	11,880	1.32	224	1.32	186	1.10	2,172	12.85
Intermediate Sales and Service Personnel	4,375	32.48	1,421	67.52	2,954	1.78	78	1.78	26	0.59	552	12.62
Semi-Skilled Manual Workers	15,067	91.52	13,789	8.48	1,278	2.27	342	2.27	114	0.76	2,260	15.00
Other Sales and Service Personnel	1,473	72.30	1,065	27.70	408	3.05	45	3.05	18	1.22	174	11.81
Other Manual Workers	1,556	91.32	1,421	8.68	135	2.76	43	2.76	17	1.09	59	3.79
Total number of employees	65,566	60.85	39,897	39.15	25,669	1.50	985	1.50	636	0.97	7,959	12.14

TABLE 7
MEMBERS AND REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS IN PROMOTIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1997

Occupational Group	All Employees		Men		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	439	74.26	326	74.26	113	25.74	0	0.00	8	1.82	17	3.87
Middle and Other Managers	9,862	53.87	5,313	53.87	4,549	46.13	71	0.72	178	1.80	961	9.74
Professionals	8,971	52.32	4,694	52.32	4,277	47.68	59	0.66	167	1.86	1,662	18.53
Semi-Professionals and Technicians	1,823	84.42	1,539	84.42	284	15.58	35	1.92	40	2.19	105	5.76
Supervisors	3,995	27.33	1,092	27.33	2,903	72.67	57	1.43	65	1.63	567	14.19
Supervisors: Crafts and Trades	902	95.57	862	95.57	40	4.43	12	1.33	14	1.55	33	3.66
Administrative and Senior Clerical Personnel	7,841	17.18	1,347	17.18	6,494	82.82	123	1.57	136	1.73	1,329	16.95
Skilled Sales and Service Personnel	731	69.36	507	69.36	224	30.64	5	0.68	5	0.68	24	3.28
Skilled Crafts and Trades Workers	1,915	96.50	1,848	96.50	67	3.50	80	4.18	49	2.56	72	3.76
Clerical Personnel	14,289	22.01	3,145	22.01	11,144	77.99	245	1.71	297	2.08	2,238	15.66
Intermediate Sales and Service Personnel	1,381	37.00	511	37.00	870	63.00	14	1.01	9	0.65	193	13.98
Semi-Skilled Manual Workers	2,548	92.31	2,352	92.31	196	7.69	72	2.83	41	1.61	444	17.43
Other Sales and Service Personnel	225	80.89	182	80.89	43	19.11	8	3.56	3	1.33	18	8.00
Other Manual Workers	287	88.15	253	88.15	34	11.85	10	3.48	8	2.79	21	7.32
Total number of employees	55,209	43.42	23,971	43.42	31,238	56.58	791	1.43	1,020	1.85	7,684	13.92

TABLE 8
MEMBERS AND REPRESENTATION OF DESIGNATED GROUPS IN TERMINATIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1997

Occupational Group	All Employees		Men		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	455	86.15	392	86.15	63	13.85	1	0.22	12	2.64	8	1.76
Middle and Other Managers	6,494	63.84	4,146	63.84	2,348	36.16	42	0.65	141	2.17	460	7.08
Professionals	7,299	63.79	4,656	63.79	2,643	36.21	46	0.63	142	1.95	950	13.02
Semi-Professionals and Technicians	4,111	82.19	3,379	82.19	732	17.81	52	1.26	82	1.99	178	4.33
Supervisors	1,656	40.34	668	40.34	988	59.66	19	1.15	47	2.84	181	10.93
Supervisors: Crafts and Trades	713	94.81	676	94.81	37	5.19	16	2.24	13	1.82	23	3.23
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,412	839	24.59	71.57	2,573	75.41	49	1.44	103	3.02	427	12.51
Skilled Sales and Service Personnel	1,312	939	71.57	373	28.43	10	0.76	14	1.07	91	6.94	
Skilled Crafts and Trades Workers	4,096	97.02	3,974	97.02	122	2.98	85	2.08	127	3.10	186	4.54
Clerical Personnel	20,936	25.22	5,280	25.22	15,656	74.78	324	1.55	564	2.69	2,348	11.22
Intermediate Sales and Service Personnel	3,220	37.48	1,207	37.48	2,013	62.52	59	1.83	31	0.96	215	6.68
Semi-Skilled Manual Workers	12,862	92.91	11,950	92.91	912	7.09	326	2.53	159	1.24	1,590	12.36
Other Sales and Service Personnel	1,216	72.53	882	72.53	334	27.47	40	3.29	20	1.64	123	10.12
Other Manual Workers	1,288	90.99	1,172	90.99	116	9.01	91	7.07	21	1.63	45	3.49
Total number of employees	69,070	58.14	40,160	58.14	28,910	41.86	1,160	1.68	1,476	2.14	6,825	9.88

TABLE 9
TOTAL NUMBER OF MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS AND THEIR REPRESENTATION WITH THE
NUMBERS AND PERCENTAGE HIRED, PROMOTED AND TERMINATED IN PERMANENT JOBS, 1996 AND 1997

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Employees	567,051	567,895	253,890	253,088	6,909	7,322	15,150	13,164	52,335	55,095
Hirings	53,412	64,106	21,023	24,987	903	971	596	627	5,647	7,889
Promotions	50,314	55,066	28,157	31,160	717	791	1,208	1,018	6,040	7,671
Terminations	66,500	68,592	25,901	28,669	1,050	1,155	1,697	1,473	5,584	6,794
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.00	100.00	44.77	44.57	1.22	1.29	2.67	2.32	9.23	9.70
Share of Hirings	100.00	100.00	39.36	38.98	1.69	1.51	1.12	0.98	10.57	12.31
Share of Promotions	100.00	100.00	55.96	56.59	1.43	1.44	2.40	1.85	12.00	13.93
Share of Terminations	100.00	100.00	38.95	41.80	1.58	1.68	2.55	2.15	8.40	9.90

TABLE 10
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE, 1997

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$15,000	2,209	1,485	724	89	61	28	45	33	12	285	202	83
\$15,000 - \$19,999	7,186	3,262	3,924	152	71	81	109	46	63	1,028	480	548
\$20,000 - \$24,999	24,807	7,871	16,936	467	151	316	557	190	367	3,142	1,060	2,082
\$25,000 - \$29,999	48,008	15,860	32,148	824	280	544	1,149	404	745	7,290	2,440	4,850
\$30,000 - \$34,999	57,706	23,179	34,527	844	377	467	1,329	595	734	6,740	2,196	4,544
\$35,000 - \$37,499	63,472	37,927	25,545	912	519	393	2,103	1,424	679	5,913	2,872	3,041
\$37,500 - \$39,999	34,410	18,452	15,958	473	295	178	837	524	313	2,968	1,303	1,665
\$40,000 - \$44,999	62,795	38,029	24,766	661	450	211	1,415	1,020	395	4,790	2,559	2,231
\$45,000 - \$49,999	39,557	27,811	11,746	480	366	114	855	654	201	3,001	1,814	1,187
\$50,000 - \$59,999	61,905	47,590	14,315	602	493	109	1,418	1,179	239	4,375	2,922	1,453
\$60,000 - \$69,999	35,473	27,350	8,123	271	205	66	738	624	114	2,837	1,950	887
\$70,000 - \$84,999	27,254	22,274	4,980	156	135	21	597	518	79	2,356	1,786	570
\$85,000 - \$99,999	10,141	8,460	1,681	46	41	5	214	179	35	778	613	165
\$100,000 and over	12,113	10,400	1,713	51	46	5	220	195	25	532	408	124
Total number of employees	487,036	289,950	197,086	6,028	3,490	2,538	11,566	7,585	4,001	46,035	22,605	23,430

TABLE 11
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE, 1997

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$5,000	3,311	1,598	1,713	50	17	33	43	22	21	443	192	251
\$5,000 - \$7,499	3,182	1,047	2,135	64	15	49	48	17	31	385	125	260
\$7,500 - \$9,999	5,661	2,587	3,074	106	54	52	93	28	65	861	522	339
\$10,000 - \$12,499	8,594	3,197	5,397	128	41	87	145	50	95	1,235	660	575
\$12,500 - \$14,999	8,594	2,455	6,139	155	43	112	156	42	114	967	449	518
\$15,000 - \$17,499	8,089	2,355	5,734	135	41	94	150	26	124	964	429	535
\$17,500 - \$19,999	7,520	1,751	5,769	127	19	108	144	36	108	775	242	533
\$20,000 - \$22,499	7,441	1,582	5,859	122	25	97	166	33	133	762	228	534
\$22,500 - \$24,999	5,054	1,105	3,949	68	5	63	95	19	76	519	139	380
\$25,000 - \$29,999	6,900	1,472	5,428	122	19	103	159	26	133	638	175	463
\$30,000 - \$34,999	4,697	1,091	3,606	71	18	53	80	31	49	348	121	227
\$35,000 - \$39,999	10,438	4,235	6,203	141	54	87	280	124	156	1,097	617	480
\$40,000 - \$49,999	1,075	336	739	8	4	4	17	13	4	44	13	31
\$50,000 and over	437	84	353	0	0	0	6	2	4	34	6	28
Total number of employees	80,993	24,895	56,098	1,297	355	942	1,582	469	1,113	9,072	3,918	5,154

TABLEAU 10

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À PLEIN TEMPS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION, 1997

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	2 209	1 485	724	89	61	28	45	33	12	285	202	83
15 000 \$ - 19 999 \$	7 186	3 262	3 924	152	71	81	109	46	63	1 028	480	548
20 000 \$ - 24 999 \$	24 807	7 871	16 936	467	151	316	557	190	367	3 142	1 060	2 082
25 000 \$ - 29 999 \$	48 008	15 860	32 148	824	280	544	1 149	404	745	7 290	2 440	4 850
30 000 \$ - 34 999 \$	57 706	23 179	34 527	844	377	467	1 329	595	734	6 740	2 196	4 544
35 000 \$ - 37 499 \$	63 472	37 927	25 545	912	519	393	2 103	1 424	679	5 913	2 872	3 041
37 500 \$ - 39 999 \$	34 410	18 452	15 958	473	295	178	837	524	313	2 968	1 303	1 665
40 000 \$ - 44 999 \$	62 795	38 029	24 766	661	450	211	1 415	1 020	395	4 790	2 559	2 231
45 000 \$ - 49 999 \$	39 557	27 811	11 746	480	366	114	855	654	201	3 001	1 814	1 187
50 000 \$ - 59 999 \$	61 905	47 590	14 315	602	493	109	1 418	1 179	239	4 375	2 922	1 453
60 000 \$ - 69 999 \$	35 473	27 350	8 123	271	205	66	738	624	114	2 837	1 950	887
70 000 \$ - 84 999 \$	27 254	22 274	4 980	156	135	21	597	518	79	2 356	1 786	570
85 000 \$ - 99 999 \$	10 141	8 460	1 681	46	41	5	214	179	35	778	613	165
100 000 \$ et plus	12 113	10 400	1 713	51	46	5	220	195	25	532	408	124
Nombre total des salariés	487 036	289 950	197 086	6 028	3 490	2 538	11 586	7 585	4 001	46 035	22 605	23 430

TABLEAU 11

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION, 1997

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	3 311	1 598	1 713	50	17	33	43	22	21	443	192	251
5 000 \$ - 7 499 \$	3 182	1 047	2 135	64	15	49	48	17	31	385	125	260
7 500 \$ - 9 999 \$	5 661	2 587	3 074	106	54	52	93	28	65	861	522	339
10 000 \$ - 12 499 \$	8 594	3 197	5 397	128	41	87	145	50	95	1 235	660	575
12 500 \$ - 14 999 \$	8 594	2 455	6 139	155	43	112	156	42	114	967	449	518
15 000 \$ - 17 499 \$	8 089	2 355	5 734	135	41	94	150	26	124	964	429	535
17 500 \$ - 19 999 \$	7 520	1 751	5 769	127	19	108	144	36	108	775	242	533
20 000 \$ - 22 499 \$	7 441	1 582	5 859	122	25	97	166	33	133	762	228	534
22 500 \$ - 24 999 \$	5 054	1 105	3 949	68	5	63	95	19	76	519	139	380
25 000 \$ - 29 999 \$	6 900	1 472	5 428	122	19	103	159	26	133	638	175	463
30 000 \$ - 34 999 \$	4 697	1 091	3 606	71	18	53	80	31	49	348	121	227
35 000 \$ - 39 999 \$	10 438	4 235	6 203	141	54	87	280	124	156	1 097	617	480
40 000 \$ - 49 999 \$	1 075	336	739	8	4	4	17	13	4	44	13	31
50 000 \$ et plus	437	84	353	0	0	0	6	2	4	34	6	28
Nombre total des salariés	80 993	24 895	56 098	1 297	355	942	1 582	469	1 113	9 072	3 918	5 154

TABLER 9
NOMBRE TOTAL DE MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS ET LEUR REPRÉSENTATION ET LE NOMBRE ET POURCENTAGE
RECRUTÉS, PROMUS ET QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT, 1996 ET 1997

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Total des salariés										
Recrutements	567 051	567 895	253 890	253 088	6 909	7 322	15 150	13 164	52 335	55 095
Promotions	53 412	64 106	21 023	24 987	903	971	596	627	5 647	7 889
Cessations de fonctions	50 314	55 066	28 157	31 160	717	791	1 208	1 018	6 040	7 671
	66 500	68 592	25 901	28 669	1 050	1 155	1 697	1 473	5 584	6 794
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,00	100,00	44,77	44,57	1,22	1,29	2,67	2,32	9,23	9,70
Part des recrutements	100,00	100,00	39,36	38,98	1,69	1,51	1,12	0,98	10,57	12,31
Part des promotions	100,00	100,00	55,96	56,59	1,43	1,44	2,40	1,85	12,00	13,93
Part des cessations	100,00	100,00	38,95	41,80	1,58	1,68	2,55	2,15	8,40	9,90

TABLEAU 7
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS ET REPRÉSENTATION DANS LES PROMOTIONS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1997

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	439		326	74,26	113	25,74	0	0,00	8	1,82	17	3,87
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 862		5 313	53,87	4 549	46,13	71	0,72	178	1,80	961	9,74
Professionnels	8 971		4 694	52,32	4 277	47,68	59	0,66	167	1,86	1 662	18,53
Personnel semi-professionnel et technique	1 823		1 539	84,42	284	15,58	35	1,92	40	2,19	105	5,76
Surveillants	3 995		1 092	27,33	2 903	72,67	57	1,43	65	1,63	567	14,19
Contramaîtres	902		862	95,57	40	4,43	12	1,33	14	1,55	33	3,66
Personnel administratif et de bureau principal	7 841		1 347	17,18	6 494	82,82	123	1,57	136	1,73	1 329	16,95
Personnel spécialisé de la vente et des services	731		507	69,36	224	30,64	5	0,68	5	0,68	24	3,28
Travailleurs qualifiés et artisans	1 915		1 848	96,50	67	3,50	80	4,18	49	2,56	72	3,76
Personnel de bureau	14 289		3 145	22,01	11 144	77,99	245	1,71	297	2,08	2 238	15,66
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 381		511	37,00	870	63,00	14	1,01	9	0,65	193	13,98
Travailleurs manuels spécialisés	2 548		2 352	92,31	196	7,69	72	2,83	41	1,61	444	17,43
Autre personnel de la vente et des services	225		182	80,89	43	19,11	8	3,56	3	1,33	18	8,00
Autres travailleurs manuels	287		253	88,15	34	11,85	10	3,48	8	2,79	21	7,32
Nombre total des salariés	55 209		23 971	43,42	31 238	56,58	791	1,43	1 020	1,85	7 684	13,92

TABLEAU 8
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS ET REPRÉSENTATION DANS LES CESSATIONS DE FONCTIONS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1997

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	455		392	86,15	63	13,85	1	0,22	12	2,64	8	1,76
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 494		4 146	63,84	2 348	36,16	42	0,65	141	2,17	460	7,08
Professionnels	7 299		4 656	63,79	2 643	36,21	46	0,63	142	1,95	950	13,02
Personnel semi-professionnel et technique	4 111		3 379	82,19	732	17,81	52	1,26	82	1,99	178	4,33
Surveillants	1 656		668	40,34	988	59,66	19	1,15	47	2,84	181	10,93
Contramaîtres	713		676	94,81	37	5,19	16	2,24	13	1,82	23	3,23
Personnel administratif et de bureau principal	3 412		839	24,59	2 573	75,41	49	1,44	103	3,02	427	12,51
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 312		939	71,57	373	28,43	10	0,76	14	1,07	91	6,94
Travailleurs qualifiés et artisans	4 096		3 974	97,02	122	2,98	85	2,08	127	3,10	186	4,54
Personnel de bureau	20 936		5 280	25,22	15 656	74,78	324	1,55	564	2,69	2 348	11,22
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 220		1 207	37,48	2 013	62,52	59	1,83	31	0,96	215	6,68
Travailleurs manuels spécialisés	12 862		11 950	92,91	912	7,09	326	2,53	159	1,24	1 590	12,36
Autre personnel de la vente et des services	1 216		882	72,53	334	27,47	40	3,29	20	1,64	123	10,12
Autres travailleurs manuels	1 288		1 172	90,99	116	9,01	91	7,07	21	1,63	45	3,49
Nombre total des salariés	69 070		40 160	58,14	28 910	41,86	1 160	1,68	1 476	2,14	6 825	9,88

TABLEAU 5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS ET REPRÉSENTATION SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1997

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	4 174		3 556	85,19	618	14,81	16	0,38	73	1,75	116	2,78
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	58 011		35 463	61,13	22 548	38,87	412	0,71	1 291	2,23	4 197	7,23
Professionnels	60 967		36 101	59,21	24 866	40,79	419	0,69	1 245	2,04	8 428	13,82
Personnel semi-professionnel et technique	32 598		28 012	85,93	4 586	14,07	375	1,15	665	2,04	1 461	4,48
Surveillants	21 206		7 164	33,78	14 042	66,22	298	1,41	486	2,29	2 336	11,02
Contremaîtres	9 894		9 622	97,25	272	2,75	140	1,41	233	2,35	350	3,54
Personnel administratif et de bureau principal	36 405		6 186	16,99	30 219	83,01	513	1,41	717	1,97	5 203	14,29
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 670		4 837	72,52	1 833	27,48	70	1,05	109	1,63	217	3,25
Travailleurs qualifiés et artisans	61 576		59 955	97,37	1 621	2,63	833	1,35	1 478	2,40	3 041	4,94
Personnel de bureau	182 266		52 690	28,91	129 576	71,09	2 627	1,44	5 087	2,79	22 164	12,16
Personnel intermédiaire de la vente et des services	28 232		9 858	34,92	18 374	65,08	266	0,94	310	1,10	1 930	6,84
Travailleurs manuels spécialisés	54 691		50 958	93,17	3 733	6,83	1 016	1,86	1 132	2,07	4 703	8,60
Autre personnel de la vente et des services	7 061		5 714	80,92	1 347	19,08	155	2,20	195	2,76	704	9,97
Autres travailleurs manuels	7 007		6 277	89,58	730	10,42	207	2,95	181	2,58	388	5,54
Nombre total des salariés	570 758		316 393	55,43	254 365	44,57	7 347	1,29	13 202	2,31	55 238	9,68

TABLEAU 6
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS ET REPRÉSENTATION DANS LES RECRUTEMENTS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1997

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	318		280	88,05	38	11,95	4	1,26	4	1,26	9	2,83
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4 853		2 912	60,00	1 941	40,00	19	0,39	57	1,17	403	8,30
Professionnels	8 635		5 524	63,97	3 111	36,03	49	0,57	85	0,98	1 257	14,56
Personnel semi-professionnel et technique	3 925		3 113	79,31	812	20,69	48	1,22	58	1,48	225	5,73
Surveillants	1 064		529	49,72	535	50,28	19	1,79	6	0,56	107	10,06
Contremaîtres	344		324	94,19	20	5,81	4	1,16	1	0,29	16	4,65
Personnel administratif et de bureau principal	3 373		1 165	34,54	2 208	65,46	37	1,10	46	1,36	506	15,00
Personnel spécialisé de la vente et des services	881		662	75,14	219	24,86	10	1,14	2	0,23	32	3,63
Travailleurs qualifiés et artisans	2 796		2 666	95,35	130	4,65	63	2,25	16	0,57	187	6,69
Personnel de bureau	16 906		5 026	29,73	11 880	70,27	224	1,32	186	1,10	2 172	12,85
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 375		1 421	32,48	2 954	67,52	78	1,78	26	0,59	552	12,62
Travailleurs manuels spécialisés	15 067		13 789	91,52	1 278	8,48	342	2,27	114	0,76	2 260	15,00
Autre personnel de la vente et des services	1 473		1 065	72,30	408	27,70	45	3,05	18	1,22	174	11,81
Autres travailleurs manuels	1 556		1 421	91,32	135	8,68	43	2,76	17	1,09	59	3,79
Nombre total des salariés	65 566		39 897	60,85	25 669	39,15	985	1,50	636	0,97	7 959	12,14

TABLEAU 4
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT ET LA PROVINCE EN 1987, 1996 ET 1997

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)
Calgary	47,57	47,60	47,37	0,54	1,08	1,19	1,87	3,36	2,56	5,60	7,11	7,27
Edmonton	44,49	44,17	43,72	0,66	1,56	1,52	1,96	3,74	3,36	4,35	7,53	7,96
Halifax	41,18	49,40	50,07	0,51	0,55	0,55	1,63	2,97	2,29	1,87	3,39	3,57
Montréal	39,04	46,90	45,93	0,32	0,52	0,58	1,13	1,56	1,36	2,98	4,05	3,96
Regina	42,86	55,21	49,97	0,36	2,46	2,06	2,36	5,39	4,50	1,57	3,29	3,67
Toronto	47,10	47,04	46,32	0,55	0,71	0,83	1,48	2,59	2,02	12,04	20,60	20,67
Vancouver	40,36	43,79	46,80	0,53	0,90	0,96	1,51	2,31	2,03	7,94	15,80	18,36
Winnipeg	32,70	36,46	37,47	0,82	2,51	2,57	1,75	2,76	2,89	2,86	4,75	4,72
Ontario	44,18	45,90	45,17	0,66	0,95	1,01	1,63	2,95	2,48	7,26	13,58	14,09
Québec	39,76	47,06	46,25	0,39	0,65	0,71	1,10	1,58	1,47	2,59	3,39	3,37
Nouvelle-Écosse	34,44	44,73	45,55	0,45	0,55	0,59	3,47	3,38	2,64	1,27	2,45	2,68
Nouveau-Brunswick	32,16	48,70	48,17	0,43	0,63	0,73	1,81	2,87	2,16	1,13	1,53	1,51
Manitoba	30,45	34,42	35,81	1,05	2,81	2,92	1,69	2,99	3,06	2,58	4,11	4,06
Colombie-Britannique	41,54	44,82	47,19	0,66	1,16	1,26	1,65	2,48	2,26	6,24	12,17	14,02
Ile-du-Prince-Édouard	37,95	41,07	49,60	0,21	0,80	0,72	1,25	2,09	2,15	1,04	0,86	1,17
Saskatchewan	35,06	38,46	37,58	1,42	4,73	4,51	1,80	3,38	2,93	1,23	2,02	2,35
Alberta	45,32	44,99	44,04	0,67	1,48	1,58	1,92	3,43	2,79	3,96	7,57	7,88
Terre-Neuve	38,36	50,80	49,18	0,55	1,16	1,16	1,04	2,14	1,81	0,71	0,84	0,78
Yukon	31,40	53,69	59,84	3,80	7,37	7,38	0,80	4,72	4,37	1,40	3,24	3,55
Territoires du Nord-Ouest	21,91	29,37	30,85	9,64	24,28	21,65	1,40	1,70	1,75	2,53	2,00	2,28
Canada	40,94	44,81	44,57	0,66	1,22	1,29	1,59	2,66	2,31	5,00	9,20	9,68

TABEAU 3
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT ET LA PROVINCE, 1997

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	22 891	12 048	10 843	273	104	169	585	311	274	1 665	753	912
Edmonton	16 594	9 339	7 255	233	126	127	557	343	214	1 321	667	654
Halifax	9 077	4 532	4 545	50	23	27	208	111	97	324	136	188
Montréal	74 859	40 479	34 380	432	184	248	1 019	618	401	2 963	1 448	1 515
Regina	3 980	1 991	1 989	82	40	42	179	86	93	146	62	84
Toronto	143 045	76 783	66 262	1 188	562	626	2 886	1 781	1 105	29 564	13 816	15 748
Vancouver	45 500	24 206	21 294	438	198	240	923	501	422	8 352	3 595	4 757
Winnipeg	21 398	13 381	8 017	549	275	274	619	405	213	1 011	555	456
Régions métropolitaines de recensement	337 344	182 759	154 585	3 265	1 512	1 753	6 976	4 156	2 819	45 346	21 032	24 314
Ontario	245 717	134 716	111 001	2 477	1 283	1 194	6 094	3 838	2 256	34 619	16 698	17 921
Québec	101 677	54 653	47 024	725	339	386	1 494	924	570	3 429	1 681	1 748
Nouvelle-Écosse	15 883	8 648	7 235	94	46	48	419	258	161	426	176	250
Nouveau-Brunswick	12 756	6 611	6 145	93	42	51	275	157	118	192	96	96
Manitoba	29 312	18 816	10 496	856	463	393	896	620	276	1 191	691	500
Colombie-Britannique	68 084	35 957	32 127	860	395	465	1 537	807	730	9 544	4 123	5 421
Île-du-Prince-Édouard	1 115	562	553	8	2	6	24	13	11	13	4	9
Saskatchewan	15 975	9 973	6 003	721	509	212	468	270	198	375	179	196
Alberta	55 920	31 291	24 629	884	428	456	1 562	894	668	4 409	2 369	2 040
Terre-Neuve	5 754	2 924	2 830	67	25	42	104	57	47	45	18	27
Yukon	366	147	219	27	6	21	16	9	7	13	10	3
Territoires du Nord-Ouest	1 141	789	352	247	145	102	20	15	5	26	14	12
Canada*	570 758	316 393	254 365	7 347	3 857	3 490	13 202	8 079	5 123	55 238	26 605	28 633

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABEAU 2
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LE SOUS-SECTEUR EN 1987, 1996 ET 1997

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1987 (%)	1996 (%)	1997 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,94	44,81	44,57	0,66	1,22	1,29	1,59	2,66	2,31	5,00	9,20	9,68
<i>Secteur bancaire</i>	76,09	74,76	73,59	0,56	1,11	1,30	1,80	3,65	2,45	9,47	14,07	15,01
Transport aérien	36,48	38,75	39,38	0,44	0,89	0,98	0,82	1,06	1,15	3,54	6,01	6,98
Services au transport aérien	27,19	28,64	30,96	0,29	0,53	0,63	0,37	1,69	1,73	3,46	13,00	13,77
Transport et services ferroviaires	8,09	8,78	9,20	0,78	1,24	1,14	1,61	1,85	2,12	2,68	3,99	3,96
Transport par eau	11,90	13,18	10,56	1,39	2,35	2,68	1,46	1,86	2,10	3,38	3,49	3,91
Services du transport par eau	6,86	9,00	16,96	0,79	1,81	1,46	1,55	1,65	2,47	1,32	3,23	3,35
Camionnage	13,57	14,67	16,12	0,71	1,18	1,46	1,28	1,52	1,55	1,52	2,78	3,18
Transport en commun	16,99	22,84	24,95	1,07	1,78	2,05	3,13	3,06	3,45	2,09	4,01	4,73
Transport par pipeline	18,29	22,03	23,04	1,22	1,59	1,45	4,19	2,05	2,05	5,41	5,99	6,08
<i>Transports</i>	16,94	21,76	23,26	0,73	1,21	1,23	1,42	1,58	1,78	2,62	4,77	5,28
Diffusion des télécommunications	34,84	39,16	38,80	0,43	1,03	0,97	1,27	2,25	2,16	2,87	4,54	4,83
Transmission des télécommunications	46,70	49,06	48,59	0,52	0,88	0,87	1,13	1,73	1,74	4,60	8,10	7,83
Services postaux et services de messagers	35,02	35,48	35,61	0,78	1,30	1,31	1,72	3,43	3,26	4,07	10,79	11,28
<i>Communications</i>	39,63	41,92	41,64	0,61	1,08	1,07	1,40	2,52	2,45	4,05	8,68	8,86
Mines de métaux	7,00	11,13	11,75	2,67	15,31	15,39	1,17	2,47	2,89	1,03	2,15	2,27
Silos à grain	15,11	21,59	21,61	0,52	1,60	1,75	1,41	2,32	2,32	1,11	2,10	2,32
Industrie de l'énergie électrique	—	18,86	18,85	—	0,78	0,75	—	3,46	3,42	—	8,98	9,06
Architectes, ingénieurs et autres services	20,69	21,31	21,81	0,28	1,65	1,62	2,75	5,07	4,33	5,57	9,99	10,25
Autres services aux entreprises	19,13	20,74	20,84	0,20	0,93	1,65	0,40	0,91	1,91	6,13	8,43	9,42
<i>Autres secteurs</i>	21,25	24,61	24,38	0,93	1,97	2,11	2,27	2,90	2,83	2,59	7,75	8,09

TABEAU 1
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LE SOUS-SECTEUR, 1997

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 446	650	796	19	9	10	26	19	7	109	57	52
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	168 928	44 344	124 584	2 188	417	1 771	4 148	1 337	2 811	25 465	7 746	17 719
Secteur bancaire	170 374	44 994	125 380	2 207	426	1 781	4 174	1 356	2 818	25 574	7 803	17 771
Industries du transport aérien	49 707	30 134	19 573	487	298	189	574	394	180	3 470	2 009	1 461
Industries des services relatifs au transport aérien	6 550	4 522	2 028	41	30	11	113	92	21	902	583	319
Industries du transport et des services ferroviaires	40 769	37 019	3 750	464	420	44	863	806	57	1 613	1 393	220
Industries du transport par eau	6 518	5 830	688	175	131	44	137	128	9	255	213	42
Industries des services relatifs au transport par eau	3 967	3 294	673	58	52	6	98	90	8	133	78	55
Industries du camionnage	24 950	20 928	4 022	365	320	45	386	320	66	793	614	179
Industries du transport en commun	6 962	5 225	1 737	143	96	47	240	211	29	329	264	65
Autres industries des services relatifs aux transports	6 569	5 069	1 500	49	30	19	183	126	57	183	114	69
Industrie du transport par pipelines	3 715	2 859	856	54	38	16	76	66	10	226	136	90
Secteur des transports	149 707	114 880	34 827	1 836	1 415	421	2 670	2 233	437	7 904	5 404	2 500
Industries de la diffusion des télécommunications	27 862	17 051	10 811	269	149	120	603	444	159	1 345	753	592
Industrie de la transmission des télécommunications	82 126	42 221	39 905	718	338	380	1 425	842	583	6 433	3 090	3 343
Industries des services postaux et services de messagers	81 404	52 417	28 987	1 068	580	488	2 654	1 802	852	9 183	6 000	3 183
Secteur des communications	191 392	111 689	79 703	2 055	1 067	968	4 682	3 068	1 594	16 961	9 843	7 118
Mines de métaux	3 430	3 027	403	528	452	76	99	92	7	78	70	8
Mines de charbon	1 743	1 706	37	2	2	0	75	75	0	4	4	0
Industries de la viande et de la volaille	2 690	2 047	643	83	62	21	78	58	20	952	743	209
Industrie de la transformation du poisson	147	81	66	23	12	11	6	3	3	6	4	2
Industrie de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	2 438	1 814	624	24	18	6	31	27	4	234	111	123
Industries de l'emboîtement, du matriçage et du revêtement de produits en métal	456	341	115	20	11	9	17	15	2	43	33	10
Industrie de la construction et de la réparation de navires	257	241	16	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	855	662	193	5	4	1	18	15	3	40	32	8
Industries du matériel scientifique et professionnel	226	171	55	0	0	0	6	4	2	10	8	2
Gestion de travaux de construction	190	130	60	3	2	1	2	2	0	5	2	3
Industrie des silos à grain	8 453	6 626	1 827	148	100	48	196	157	39	196	119	77
Industrie de l'énergie électrique	20 963	17 012	3 951	158	130	28	716	660	56	1 899	1 568	331
Produits agricoles, commerce de gros	511	236	275	14	6	8	7	3	4	24	9	15
Sociétés de financement des entreprises	2 575	1 259	1 316	24	16	8	40	16	24	132	68	64
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 765	2 944	821	61	41	20	163	137	26	386	332	54
Bureaux de conseils en gestion	597	255	342	5	0	5	11	3	8	23	11	12
Autres services aux entreprises	4 981	3 943	1 038	82	64	18	95	75	20	469	315	154
Affaires étrangères et aide internationale	276	104	172	1	0	1	2	1	1	29	12	17
Gestion des ressources humaines, gouvernement fédéral	803	359	444	10	4	6	13	7	6	24	8	16
Gestion des services économiques, gouvernement fédéral	2 038	903	1 135	34	12	22	68	35	33	159	63	96
Musées et archives	1 107	503	604	15	6	9	27	13	14	36	16	20
Théâtres et autres spectacles	619	414	205	9	7	2	3	3	0	28	22	6
Associations commerciales	165	52	113	0	0	0	2	0	2	22	5	17
Autres employés assujettis à la Loi	59 285	44 830	14 455	1 249	949	300	1 676	1 402	274	4 799	3 555	1 244

LISTE DES TABLEAUX

- 1: Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1997 C-3
- 2: Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1996 et 1997 C-4
- 3: Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1997 C-5
- 4: Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1996 et 1997 C-6
- 5: Membres des groupes désignés et représentation selon la catégorie professionnelle, 1997 C-7
- 6: Membres des groupes désignés et représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle, 1997 C-7
- 7: Membres des groupes désignés et représentation dans les promotions selon la catégorie professionnelle, 1997 C-8
- 8: Membres des groupes désignés et représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle, 1997 C-8
- 9: Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, 1996 et 1997 C-9
- 10: Membres des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de rémunération, 1997 C-10
- 11: Membres des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de rémunération, 1997 C-10

Annexe C: Regroupement des rapports des employeurs

Selon l'article 20 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 1997.¹

Il s'agit de la onzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, on a préparé des tableaux détaillés pour 1997 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1996 et 1997. Les données se rapportant à l'année 1996 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 1997.²

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salaires à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

¹ Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 1997.

² Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 3 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.

- Pour ce qui concerne les employeurs ayant été évalués en fonction uniquement du quatrième indicateur en raison de l'absence de promotions accordées durant l'année de référence, le barème des points est le suivant :
- A : 2;
 - B : 1;
 - C : 0.

- Si le résultat était inférieur à 0 %, l'entreprise n'obtiendrait aucun point (0).

Dans le cas des employeurs affichant un fort taux de représentation en ce qui concerne un groupe donné et ayant obtenu le nombre maximal de points pour le premier indicateur (soit 3 points), le pointage pour le quatrième indicateur serait plus généreux, ainsi qu'il est expliqué ci-après :

- Une entreprise se verrait attribuer 2 points si le résultat du changement dans la représentation était d'au moins 0 % (c'est-à-dire que la représentation n'aurait pas diminué).
- Si le résultat était négatif, elle obtiendrait 1 point.

Cinquième indicateur

Cet indicateur montre si un employeur a accordé de l'avancement à un nombre équitable de membres d'un groupe désigné. Il sert à comparer la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. À cet égard, nous avons dû corriger un biais associé au fait que le nombre de promotions tend à diminuer au fur et à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise. Cependant, ces promotions ont une incidence plus grande, notamment sur le plan de la rémunération. Le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes a été rajusté ainsi : une valeur de 1 à 6 a été attribuée aux promotions, selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes étaient promues, un peu comme ce qui a été fait pour le deuxième indicateur (voir la valeur attribuée à chacune des 14 catégories professionnelles à la p. B-3). Nous avons ensuite comparé la part des promotions obtenues par le groupe, après rajustement, à la représentation du groupe, après rajustement. Cette manière que la part des promotions corrigée. La représentation après rajustement a été utilisée pour tenir compte du fait qu'il pourrait y avoir très peu, voire pas du tout, de membres du groupe désigné dans le groupe de relève pour les promotions dans certaines catégories professionnelles de niveau supérieur.

RÉSULTAT GLOBAL AU DEUXIÈME CLASSEMENT

- Comme que le résultat est d'au moins +5 %, l'entreprise obtiendrait 2 points.
 - Si le résultat se situait entre -5 % et +5 %, l'entreprise obtiendrait 1 point.
 - Si le résultat était inférieur à -5 %, l'entreprise n'obtiendrait aucun point (0).
- On peut accorder pour le cinquième indicateur de 0 à 2 points, selon le cas :

$$\left(\frac{\text{part de promotions} - \text{représentation du groupe}}{\text{représentation}} \right) * 100 = X\%$$

ou, $\left(\frac{12-10}{10} \right) * 100 = + 20\%$

Barème des points pour le cinquième indicateur

Prenons l'exemple de la société Télé Illimité, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1997, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après rajustement. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

À partir de l'exemple de la société Télé Illimité, nous pourrions comparer ainsi la part des promotions corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

- A : 3 ou plus ;
 - B : 2 ;
 - C : moins de 2.
- Pour en arriver à un résultat global au deuxième classement, on additionne les résultats des quatre et cinquième indicateurs. Le pointage total maximal pour le deuxième classement est de 4 points. Le pointage de l'employeur est exprimé par une lettre (A, B, ou C), comme suit :

Et dans le cas des employeurs évalués uniquement en fonction du premier indicateur parce qu'ils comptaient moins de 10 membres d'un groupe travaillant à plein temps, voici à quelles valeurs numériques correspondent les cotes :

- A : 3;
- B : 2;
- C : moins de 2.

DEUXIÈME CLASSEMENT

Le deuxième classement rend compte des progrès accomplis par un employeur durant l'année. Il indique dans quelle mesure l'employeur a réussi à améliorer la situation d'un groupe désigné. Idéalement, la situation chez chaque employeur devrait correspondre à deux autres critères :

- Avec le temps, la représentation des groupes désignés devrait s'accroître et s'approcher de leur représentation dans l'ensemble de la population active canadienne.
- L'employeur accorderait de l'avancement à un nombre équitable de salariées faisant partie des groupes désignés.

Quatrième indicateur
Cet indicateur sert à évaluer dans quelle mesure l'employeur a accru la représentation d'un groupe désigné donné dans son effectif sur une période d'un an. Toute augmentation (ou diminution) est le résultat net du nombre de recrutements et de cessations de fonctions au cours de l'année. L'indicateur exclut les changements survenus dans la représentation d'un groupe désigné qui sont attribuables à une modification dans la façon dont les employeurs préparent leur rapport, par exemple suite à la réalisation d'une nouvelle enquête sur l'effectif.

Essentiellement, on compare le pourcentage de membres d'un groupe désigné au service d'une

organisation le 1^{er} janvier d'une année et celui enregistré au 31 décembre de cette même année. La comparaison montre si la représentation du groupe est en progression ou en régression dans l'effectif de l'employeur.

Barème des points pour le quatrième indicateur

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 employés au 31 décembre 1997, dont 100 femmes (soit 40 %). Durant l'année, la société a recruté 25 personnes, dont 10 femmes. Par ailleurs, 50 salariées, dont 10 femmes, ont quitté l'entreprise.

- À partir de ces chiffres, nous pourrions calculer comme suit la représentation des femmes au 31 décembre (d'après les données fournies par l'employeur) :

$$100 / 250 * 100 = 40 \%$$

- Le calcul de la représentation des femmes au 1^{er} janvier (début de l'année) tiendrait compte du nombre de personnes et du nombre de femmes ayant été recrutées et ayant cessé leurs fonctions durant l'année. Avant les recrutements et cessations de fonctions, la situation dans l'effectif de l'entreprise était la suivante : l'entreprise comptait 275 salariées, dont 100 femmes. L'estimation de la représentation des femmes au début de l'année serait :

$$100 / 275 * 100 = 36,4 \%$$

- L'augmentation (ou la diminution) de la représentation serait déterminée selon la formule suivante :

$$[(40 \% - 36,4 \%) / 36,4 \%] * 100 = 9,9 \%$$

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Dans l'exemple de la société Power Grain, on est arrivé à un résultat de +9,9 %. Comme ce résultat est d'au moins +5 %, l'entreprise obtiendrait 2 points.
- Si le résultat se situait entre 0 % et +5 %, l'entreprise obtiendrait 1 point.

Barème des points pour le troisième indicateur

Voici dans les grandes lignes la façon dont sont attribués les points pour cet indicateur. Aux fins de cotation, chacune des trois échelles de rémunération correspond à une valeur numérique :

- 50 000 \$ ou plus : 3 points;
- de 30 000 \$ à 49 999 \$: 2 points;
- moins de 30 000 \$: 1 point.

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport aux salaires versés aux autres salariés de l'entreprise, on procède comme suit :

- Pour chacune des trois échelles de rémunération, on multiplie la valeur (p. ex. 2) par la part ou le pourcentage de membres d'un groupe désigné particulier qui se retrouvent dans l'échelle (en comptant séparément les hommes et les femmes) et on additionne les résultats;
- On répète ensuite ce calcul pour le groupe témoin;
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.

Prenons, à titre d'exemple, le cas de la société Triple T :

- On multiplie la valeur attribuée à chacune des échelles de rémunération par le pourcentage de membres du groupe désigné X qui se retrouvent dans cette échelle

50 000 \$ ou plus :
3 points * 0,29 (ou 29 %) = 0,87

30 000 \$ à 49 999 \$:

2 points * 0,55 = 1,1

moins de 30 000 \$:

1 point * 0,16 = 0,16

On additionne ces trois résultats :

0,87+1,1+0,16 = 2,13

- On répète l'opération pour le groupe témoin.

50 000 \$ ou plus :
3 points * 0,30 = 0,90

30 000 \$ à 49 999 \$:

2 points * 0,60 = 1,2

moins de 30 000 \$:

1 point * 0,10 = 0,10

On additionne ces trois résultats :

0,90+1,2+0,10 = 2,2

- On compare les deux résultats :

2,13 / 2,2 * 100 = 96,8 %

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme la valeur obtenue pour le groupe désigné X représente au moins 95 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 2 points pour le groupe X.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné se situait entre 80 % et 95 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait 1 point pour le groupe X.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné était inférieure à 80 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise n'aurait aucun point (0) pour le groupe X.

RÉSULTAT GLOBAL AU PREMIER CLASSEMENT

Pour en arriver à une cote globale au premier classement, on doit additionner les points attribués pour les premier, deuxième et troisième indicateurs. Le pointage total maximal au premier classement est de 7 points. Les résultats de l'employeur sont exprimés par une lettre (A, B ou C), comme suit :

- A : 5 ou plus;
- B : 3 ou 4;
- C : moins de 3.

Troisième indicateur

Le troisième indicateur sert à comparer le pourcentage de membres d'un groupe désigné et le groupe témoin (le groupe désigné) qui se trouvent dans une échelle de rémunération donnée. Le but dans ce cas est d'observer la répartition des membres des groupes désignés parmi les diverses échelles de rémunération, afin de déterminer dans quelle mesure les salaires qu'ils gagnent diffèrent des salaires versés dans le groupe témoin. Aux fins de comparaison, trois échelles de rémunération sont utilisées :

- 50 000 \$ et plus;
- de 30 000 \$ à 49 999 \$;
- moins de 30 000 \$.

À cet égard, on a fait des rajustements cette année, afin de tenir compte des nouvelles dispositions réglementaires qui influent sur les échelles de rémunération servant de point de référence aux employeurs lorsqu'il s'agit de répartir les salaires parmi les diverses échelles.

Voici un exemple : chez Transport Triple T,

environ 30 % des membres du personnel gagnent 50 000 \$ ou plus. De même, 29 % des personnes faisant partie du groupe X gagnent autant. Ces chiffres montrent que les membres de ce groupe occupent une juste part des emplois dans cette échelle de rémunération (par rapport aux salaires qui ne font partie d'aucun groupe désigné), et que la paie qu'ils reçoivent ne diffère pas tellement de celle des autres salariés. Toutefois, la situation n'est pas la même pour le groupe Y, un autre groupe désigné. Bien que 10 % des salariés de la société Triple T se retrouvent dans l'échelle de rémunération inférieure (moins de 30 000 \$), c'est environ 40 % des membres du groupe Y qui se retrouvent dans cette échelle de rémunération. C'est donc dire que les membres du groupe Y occupent plus que leur juste part des emplois dans cette échelle de rémunération. Comme groupe, ces personnes semblent gagner moins que le groupe témoin (composé de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité).

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES		Nombre de points
Cadres supérieurs	6	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	
Professionnels	4	
Personnel semi-professionnel et technique	3	
Surveillants	3	
Contramaîtres	3	
Personnel administratif et de bureau principal	3	
Personnel spécialisé de la vente et des services	3	
Travailleurs qualifiés et artisans	3	
Personnel de bureau	2	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	
Travailleurs manuels spécialisés	2	
Autre personnel de la vente et des services	1	
Autres travailleurs manuels	1	

Pour chaque catégorie, cette valeur est ensuite multipliée par la proportion de membres d'un groupe désigné que l'on retrouve dans la catégorie en question. On additionne alors les résultats obtenus pour chacune des catégories et l'on fait le même calcul pour le groupe témoin¹. Enfin, on évalue le rendement de l'employeur en comparant la valeur obtenue pour le groupe désigné avec celle obtenue pour le groupe témoin.

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné représentait au moins 95 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise obtiendrait 2 points pour ce groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné se situait entre 80 % et 95 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 1 point pour ce groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné était inférieure à 80 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise n'obtiendrait aucun point (0) pour ce groupe désigné.

Le groupe témoin pour les femmes travaillant dans une entreprise est composé des hommes travaillant dans la même entreprise. Pour les trois autres groupes désignés, le groupe témoin comprend tous les hommes blancs et les femmes blanches ne souffrant d'aucune incapacité qui font partie de l'effectif de l'entreprise.

d'un groupe désigné sont concentrés dans certains types d'emplois qui tendent, par exemple, à être moins bien rémunérés et à présenter moins de chances d'avancement que les emplois occupés par les autres salariés de l'organisation.

Voici un exemple : la société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, soit 1 000 hommes et 2 000 femmes. Environ 200 (soit 20 %) des hommes se retrouvent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs, comparativement à seulement 6 % du personnel féminin de l'entreprise, qui constitue pourtant 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent donc que les membres d'au moins un groupe désigné (les femmes) sont sous-représentés dans la catégorie des cadres, qui offre généralement de « meilleurs » emplois, et que ce groupe est fortement concentré dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

Barème des points pour le deuxième indicateur

Voici en gros comment on détermine le pointage pour le deuxième indicateur. Il existe maintenant 14 catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi. Ces 14 catégories regroupent 522 emplois classifiés selon la Classification nationale des professions (CNP). Selon cette nouvelle classification, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). On a donc décidé d'utiliser les niveaux de compétence associés au système de classification (sauf dans le cas de la gestion) pour attribuer une valeur à chacune des 14 catégories professionnelles établies aux fins de l'équité en matière d'emploi. La valeur attribuée à chaque catégorie est indiquée dans le tableau suivant.

membres de ce même groupe. Par conséquent, la représentation (le pourcentage) du groupe au sein des Lignes aériennes Zoom (10 %) est jugée suffisante, comparativement au taux de représentation de 9 % dans la population active provinciale.

Barème des points pour le premier indicateur

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme la représentation du groupe X au sein des Lignes aériennes Zoom correspond à au moins 95 % de la représentation de ce groupe dans la population active de l'Ontario, cette entreprise se verrait attribuer 3 points pour
- Si la représentation du groupe se situait plutôt entre 80 % et 95 % de sa représentation dans la population active de l'Ontario, les Lignes aériennes Zoom obtiendraient 2 points pour
- Si la représentation du groupe se situait entre 50 % et 80 % de sa représentation dans la population active de l'Ontario, les Lignes aériennes Zoom obtiendraient 1 point pour ce groupe.
- Si la représentation du groupe était inférieure à 50 % de ce qu'elle est dans la population active de l'Ontario, les Lignes aériennes Zoom obtiendraient aucun point (0) pour ce groupe.

Deuxième indicateur

Le deuxième indicateur sert à comparer la qualité des emplois occupés par les personnes appartenant à des groupes désignés par rapport à celle des emplois occupés par les autres salariés de la même entreprise, et plus précisément à déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi les postes offerts par l'employeur, comparativement à celle des autres salariés (groupe témoin). Le but est de déterminer si les membres

Annexe B: Méthodologie utilisée pour le classement des employeurs

La méthodologie du classement des employeurs exposée ci-après repose entièrement sur les données numériques contenues dans les rapports présentés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le classement figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tient pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. En effet, aucun renseignement d'ordre qualitatif sur la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise ni sur la difficulté, pour l'employeur, de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés n'est pris en compte dans le classement d'un employeur. Le classement vise plutôt à :

- évaluer la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;
- rendre possible les comparaisons entre les entreprises.

Le classement ne dit pas non plus si l'entreprise se conforme aux dispositions de la Loi, puisque c'est à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) qu'il incombe de vérifier si les entreprises s'acquittent des obligations que leur impose la Loi (articles 5, 9 à 15 et 17).

PREMIER CLASSEMENT

Le premier classement reflète la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'employeur à la fin de l'année de référence. Il indique dans quelle mesure les membres des groupes désignés sont désavantagés aux points de vue de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération au sein de l'organisation qui les emploie. Idéalement, la situation chez tous les employeurs devrait correspondre aux critères suivants :

- L'effectif devrait refléter la composition de l'ensemble de la population active canadienne pour ce qui est du pourcentage de membres de chaque groupe désigné.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation.
- Les membres des groupes désignés toucheraient le même salaire que les autres salariés de l'organisation.

Le premier classement, fondé sur les trois indicateurs exposés ci-après, indique dans quelle mesure l'employeur satisfait aux critères susmentionnés.

Premier indicateur

Le premier indicateur sert à déterminer si l'effectif de l'employeur comprend ou non un nombre suffisant de membres d'un groupe désigné. Le nombre « suffisant » est établi en fonction d'un point de référence extérieur, en l'occurrence le pourcentage de membres du groupe désigné dans l'ensemble de la population active canadienne. Aux fins de comparaison, nous nous servons des données du dernier recensement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles l'entreprise compte du personnel.

Prenons l'exemple des Lignes aériennes Zoom, qui emploient 1 000 personnes en Ontario. Sur ces 1 000 salariés, 100 (soit 10 %) font partie du groupe X. Selon les données du recensement, 9 % de la population active ontarienne est composée de

Occasions d'emploi

Nombre de recrutements et de promotions auxquels les employeurs ont eu recours pour améliorer la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi au cours d'une année donnée.

Population active canadienne

Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1^{er} janvier 1995 et mai 1996 (moment du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le 1^{er} janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

Région métropolitaine

de recensement (RMR)

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans

Variation de la représentation

La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

Secteur

Résultat net des recrutements et des cessations de fonctions (effet net)
Résultat positif ou négatif issu du bilan des recrutements et des cessations de fonctions indiqués par les employeurs pour une année. Cette donnée est obtenue en soustrayant le nombre de salariés ayant cessé d'occuper leurs fonctions durant l'année du nombre de salariés recrutés durant la même période. Le résultat indique si la taille de l'effectif a augmenté ou a diminué.

ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

Concentration

Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

Croissance ou régression de l'emploi

Croissance ou régression, exprimée en pourcentage, de l'effectif ou du nombre total de personnes appartenant à un groupe désigné au cours de l'année visée par le rapport. Pour évaluer la croissance de l'emploi, on compare le nombre de membres du groupe désigné tel qu'indiqué par les employeurs (au 31 décembre) et le nombre estimatif de membres de ce groupe au début de l'année. Ce nombre estimatif est obtenu en soustrayant les recrutements et en ajoutant les cessations de fonctions survenus durant l'année au chiffre fourni par les employeurs en date du 31 décembre.

Écarts salariaux

Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

Effectif ou effectif visé par la Loi

Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

Calcul du salaire moyen

Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 \$ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 \$ et plus à 100 000 \$ et plus.

Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi

Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions d'ores et avant par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

Cessations de fonctions

Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.

Notes explicatives

1. Employeurs qui ont été exclus de l'analyse parce que les données qu'ils ont présentées posaient des problèmes.

168886 Canada Inc.

Algoma Central Corporation (Le rapport était basé sur la CTP)

Deutsche Bank Canada

Fonoria Inc.

Greyhound Canada Transportation Corporation

SLH Transport Inc.

Tippet-Richardson Ltd. (Le rapport était basé sur la CTP)

TNT Canada Inc.

Transx Ltd.

2. Employeur exclu de l'analyse pour ne pas avoir présenté son rapport à temps.

Secunda Marine Services Ltd.

3. Employeur qui n'a pas modifié son rapport à temps pour qu'il soit inclus dans l'analyse.

Auto Haulway Inc. (Le rapport soumis n'englobait pas tous les employés)

4. Employeurs qui ont volontairement soumis un rapport.

Bell Mobility Radiocommunications Inc.

CSX Transportation Inc.

Canada Ports Corporation

Spar Aerospace Limited

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	275	CB	CC*	CB*	CB*
MDS NORDION INC.	463	BA	CC*	CC*	AB
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	552	BC	AC	CC	AB
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	176	AA	0	CC*	AC*
MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	627	AA	AC*	AC	AA*
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	267	AB	CC*	CC*	BC*
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	262	AA	AB*	CB*	CB*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	169	CA	CC*	CB*	0
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	213	CC	BA	CB*	CB*
ONTARIO HYDRO	23 962	CB	BB	BC	AA
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	190	CC	AC*	0	BC
PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	878	CC	CC	BB	BC
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	516	CC	CB*	CB*	CC*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	150	CA	AA*	CC*	BA
PRESSE CANADIENNE (LA)	363	BA	CC*	BC	CA
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	134	CB	AB	CC*	AB
REUTERS INFORMATION SERVICES CANADA	119	BB	0	CB*	BB
RIDLEY CANADA LTD.	373	CB	CB*	CC*	CB
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 442	CC	CA	BC	BA
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3 382	CA	BB	BB	BA
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	2 597	AA	AC	BC	AA
SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	1 903	BB	CB*	BC	CA*
SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	659	BA	AA*	CC*	BC
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	952	BA	CB	CB	AA
SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	719	AB	CC*	CC*	AA
TÉLÉFILM CANADA	136	BA	0	CB*	CB*
TELUS MANAGEMENT SERVICES INC.	661	BA	CC*	BC	BB
THERATRONICS INTERNATIONAL LTÉE	230	BA	0	CB*	AC
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 617	CB	CB	BB	BA
VERREAU NAVIGATION INC.	321	CA*	0	CB*	0
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	207	BC	AC*	CC*	CC*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TMI COMMUNICATIONS, AND COMPANY, LIMITED PARTNERSHIP	142	BC	0	0	AA*
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	353	AB	AA*	CC*	AB
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 121	CC	AC	BC	AB
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	230	CA	AB*	CB*	CC*
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	246	BC	CB*	CA*	BA
VIDÉOTRON LTÉE	2 005	CB	0	CC*	BC
WESTEL TELECOMMUNICATIONS LIMITED	241	CA	CC*	CA*	BB
WIC RADIO LTD.	525	BA	CC*	CB*	CC
WIC TELEVISION LTD.	1 021	BC	CC*	BC	BA
YTV CANADA INC.	224	AA	0	AA*	BC
AUTRES SECTEURS					
ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	587	CA	CB*	CB*	CB*
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	441	AA	CB*	BB	AA
AGPRO GRAIN INC.	219	BC	CC*	CC*	0
ALBERTA WHEAT POOL	1 390	CB	CC	BC	BC
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	202	AA	0	CC*	BB
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 153	BB	BA	BB	BC
BLINDÉS LOOMIS LTÉE	2 091	BA	AC	BC	BB
BRINKS CANADA LIMITED	2 007	BA	BA	BB	BA
CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 537	BB	AA	BA	AA
CANADA MALTING COMPANY LIMITED	221	BA	AA*	CB*	CA*
CARGILL LIMITED	3 083	BB	CA	CB	BA
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	276	BA	CA*	CB*	BA
COGEMA RESSOURCES INC.	605	BA	BC	CC*	AA
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	582	BA	CB	CC*	BC
COMMISSION DE LA CAPITALISATION NATIONALE	584	AA	AA*	CB*	CB*
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITED	1 647	CC	BC	BA	AB
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	144	AA	AA*	0	AA*
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITED	243	BC	CB*	CC*	BC*
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITED	3 907	CA	BA	BC	AB
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	207	BC	CB*	0	AC
MANITOBA POOL ELEVATORS	853	CB	BC	AC	CB

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

PAGING NETWORK OF CANADA INC.	207	BA	AA*	CB*	AA
PELMOREX INC. / THE WEATHER NETWORK	299	BB	AC*	CB*	CA
PELMOREX RADIO INC.	116	AB	0	CC*	CA*
POWER BROADCASTING INC.	430	CB	CB*	CC*	CB*
PURULATOR COURRIER LIMITÉE	11 234	BA	BC	BC	AB
QUÉBEC TÉLÉPHONE	1 690	BB	AC*	CC	CB*
RADIO 1540 LIMITED	145	CA	0	0	AA*
RADIO NORD INC.	216	BB	AA*	AA*	0
RADIOMUTUEL INC.	331	BA	0	0	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	288	BC	CC*	AC	CB*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	106	CC	AB*	CC*	AA*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	188	BB	0	CC*	0
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 246	BC	AA	CB	CC
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 085	BC	AC	BC	BA
ROGERS CANTEL INC.	3 422	AB	AA	CB	BC
ROGERS COMMUNICATIONS INCORPORATED	674	CC	AB*	CB*	BC
SHAW COMMUNICATIONS INC.	2 249	CC	BB	BC	AB
SHAW RADIO LTD.	416	CA	0	CC*	CB*
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 779	AA	AA	AC	AA
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	9 779	AA	AC	BC	BB
SPORTS NETWORK INC. (THE)	163	BC	0	CC*	CC*
SPRINT CANADA INC.	2 176	AA	CB*	CC*	AB
STANDARD RADIO INC.	435	BB	CC*	CA*	CC
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.	1 233	BB	CC*	BB	AA
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	139	BA	AC*	CB*	CC*
TÉLÉBEC LTÉE	1 007	AA	CC*	CC*	CC*
TÉLÉGLOBE CANADA INC.	850	BC	CC*	CC	BC
TÉLÉMÉDIA COMMUNICATIONS INC.	610	BC	CB*	CB*	CA*
TELESAT CANADA	514	CB	CC*	CB*	AB
TELUS COMMUNICATIONS (EDMONTON) INC.	2 059	BA	BC	BB	BB
TELUS COMMUNICATIONS INC.	6 625	BA	CB	BA	BB
TELUS MOBILITY INC.	600	BA	0	0	BC
THUNDER BAY TELEPHONE	303	BA	CC*	AC	CC*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
CABLE ATLANTIC INC.	195	CC	CC*	AC*	0
CANPAR TRANSPORTATION LTD.	1 629	CA	CC*	AC	BB
CANWEST TELEVISION INC.	417	CA	CC*	BB	CA
CF TÉLÉVISION INC.	275	BA	0	CC*	BB
CHUM LIMITED	1 597	BA	CB*	BC	BB
COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	277	CC	CC*	0	0
COGECO CABLE SYSTEMS INC.	566	BA	CC*	CC*	AA
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	256	BB	AA*	CC*	0
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	205	CA	AC*	CC*	BC
COMPAGNIE DE TÉLÉPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	11 632	BA	BC	BC	BB
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	297	BA	CC*	CB*	CA*
DYNAMEX CANADA INC.	503	BB	BC*	CA*	BC
EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 667	CB	AA	BA	BB
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 060	BA	BC	BC	AA
FUNDY CÂBLEVISION LTÉE	553	CB	CB*	CB	AA
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	439	BB	BC*	CC*	BC
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	214	BA	CA*	CA*	0
GROUPE TVA INC.	995	BA	CC*	CC*	CB*
ISLAND TELEPHONE COMPANY LTD. (THE)	307	BA	0	CC*	0
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	121	BB	CB*	CC*	CC*
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	4 203	AA	BC	AC	BB
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	203	CC	0	CB*	CC*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE	2 760	BA	CC*	CC	BC
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 911	BC	AA	BC	BB
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	164	BB	CC*	CB*	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	225	BB	CB*	CC*	CB*
MUSIQUEPLUS INC.	209	BC	0	0	CC*
NETSTAR ENTERPRISES INC.	132	CB	0	CB*	CB*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE CO. LTD. (THE)	2 513	BA	CA*	BB	CA*
NEWCAP LTD.	230	BB	AB*	CB*	CB*
NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1 443	AA	CC*	BC	CC*
NOROUESTEL INC	620	CA	BC	BB	AC
NORTHERN TÉLÉCOM LIMITÉE	380	CB*	0	CC*	BA
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	270	BC	0	AB	CB*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

TRANSPORT THIBODEAU-SAGUELAC-MARCAN INC.	361	CC	CA*	CC*	CC*
TRENTWAY WAGAR INC.	545	BA	AB*	CA*	BC
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	157	CA	CC*	CC*	CC*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	241	CB	AB*	CC*	CC
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	168	CB	AB*	CC*	BA
UPPER LAKES GROUP INC.	779	BC	AC*	AC	CC*
US AIRWAYS INC.	119	AA	0	0	CC*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	231	BA	0	0	BB
VIA RAIL CANADA INC.	3 230	BB	CC	BA	BB
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	386	CA	AC	BC	BA
WESTCOAST ENERGY INC.	1 041	BC	BB	BB	AB
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	140	CB	AC*	CB*	CB*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	265	BC	0	CC*	CC*
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	140	BA	CB*	CB*	CA*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	172	BB	0	CC*	CC*

SECTEUR DES COMMUNICATIONS

ACC TELENTREPRISES LTD.	525	BA	0	CB*	CA
AMTELECOM GROUP INC.	1 302	BA	AB	CA*	BC
AT & T CANADA LONG DISTANCE SERVICES	2 877	BA	AC	BC	AB
BATON BROADCASTING - ATV/ASN	256	CA	0	BA	CA*
BATON BROADCASTING - CFRN	177	BB	BC*	CC*	CB*
BATON BROADCASTING - CIVT	170	BA	CA*	CA*	BA
BATON BROADCASTING - CKCO	172	BC	0	CB*	0
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CFCN	198	BB	BB*	CC*	CC*
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CFQC	248	BC	CB*	AA	CA*
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CFTO/CTV	898	BA	AC*	BA	BB
BATON BROADCASTING INCORPORATED - CJOH	208	BB	0	CB*	AB*
BATON BROADCASTING INCORPORATED - MCTV	305	BA	AC*	CC*	CB*
BELL CANADA	37 794	BA	BA	BC	BB
BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC	2 125	AA	CB*	CB*	BB
BELL MOBILITÉ PAGETTE	353	AC	0	0	CB*
BLACKBURN RADIO INC.	182	BC	CC*	CC*	CB*

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	532	BB	AB*	BC	BB
PIPELINE INTERPROVINCIAL INC.	728	BC	CC*	BA	BC
POLE STAR TRANSPORT INC.	240	CB	AB*	CC*	CC*
PORTER TRUCKING LTD.	214	CA	BB*	CC*	CA*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	245	CC	0	CA*	AA*
REIMER EXPRESS LTÉE	1 226	CB	BC	CC*	BB
RIVTOW MARINE LTD.	331	CA	AB*	CC*	BC
ROYAL AVIATION INC.	573	BC	0	0	CA*
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	816	CA	AB	BC	CB
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	316	BB	AB*	CB*	CB*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	771	BA	AC*	CC*	BC
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	959	CA	AC	AB	BA
SHARP BUS LINES LTD.	217	AA*	AA*	0	CC*
SMT (EASTERN) LIMITED	212	CB	AB*	BC	0
SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	278	BB	AC*	AC	0
SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 833	AA	CB*	BB	AA
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	409	BA	AC*	CC*	AC*
SOCIÉTÉ DU PORT DE MONTRÉAL	365	BB	AB*	CB*	CB*
SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	170	AA	AB*	CC*	BB
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	121	BC	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	161	CB	0	CC*	CC*
THOMPSON'S TRANSFER LIMITED	247	BB	0	0	0
TIME AIR INC.	1 882	CC	AC	AC	BB
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS (THE)	102	BC	0	AB*	CC*
TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)	131	CB	AB*	AB*	BA
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	270	CB	CB*	CC*	BA
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	3 226	BA	BB	CC	AB
TRANSFREIGHT INC.	147	BC	CC*	CB*	CB*
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 733	CB	CA*	BB	BA
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	154	CC*	BC*	0	AB*
TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	574	BB	BB	BC	BB
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 144	BA	CC*	BC	CC*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	408	CC	AB*	0	0
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	211	0	0	0	0

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

INTER CANADIEN (1991) INC.	462	BA	AB*	CC*	CC*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	286	BA	0	CC*	AA
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	232	BC	AB*	CB*	CA*
JET TRANSPORT LTD.	134	CA	AB*	CC*	CA*
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	982	CC	CB	BB	AB
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	595	CA	CC*	0	CC*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	125	CB*	AB*	CC*	0
KLM LIGNES AÉRIENNES ROYALES NÉERLANDAISES	190	BA	0	0	AC
KRISKA HOLDINGS LTD.	300	CA	CC*	CC*	CC*
LAIDLAW CARRIERS INC.	266	CA	CB*	CB*	CC*
LAIDLAW TRANSIT LTD.	213	CC	CC*	CC*	BC*
LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITEE	1 200	BC	CB*	CC*	BA
LIGNES AÉRIENNES CANADIENNES INTERNATIONALES	14 969	BA	BA	BC	BA
LOGISTEC CORPORATION	160	CC	0	CC*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	155	BA	0	0	BA
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO LTD.	552	BA	CB*	CC*	CC*
MARINE ATLANTIQUE SCC	1 043	CC	CC*	BC	CC*
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	164	BB	BC*	0	CB
MEYERS TRANSPORT LIMITED	361	CB	AC*	BC	CC
MONTSHIP INC.	148	BB	BB*	CB*	CC
MULLEN TRANSPORTATION INC.	469	CB	AB	CC*	CB*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	215	CC*	AB*	CC*	CC*
N. YANKE TRANSFER LTD.	401	CA	AB	CB	BB
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	126	CB	AB*	CB*	AC*
NAV CANADA	6 214	CB	BA	BA	BC
NESEL FAST FREIGHT INC.	210	CC	0	CC*	CC*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	306	CC	CC	0	CB*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	197	CC	AB*	CC*	0
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	255	CC	0	0	0
OCEAN SERVICES LIMITED	173	CB*	AC*	CC*	AB*
OK TRANSPORTATION LTD.	184	CA*	AB*	AB	BA
ONTARIO EXPRESS	252	CC*	AB*	CB*	BB
PAUL'S HAULING LTD.	260	CC	CB*	CA	CC*

^a Les données de cet employeur sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont été mises en doute pour la deuxième année.

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	196	CB	CC*	CC*	BB
CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.	104	BB	0	CC*	AA
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	321	AA	CC*	0	BA
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	576	CB	AC*	CA*	BB
CHEMIN DE FER QNS&L	609	CC*	AC*	0	0
CLARKE, DIVISION OF NEW CAP INC.	907	CB	BB*	CB*	BC
COMMISSION DE TRANSPORT RÉGIONAL D'OTTAWA-CARLETON	2 075	BA	AC	AC	AB
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	20 758	BA	BB	CC	BA
CONAIR AVIATION LTD.	273	CC	CC*	CC*	BB
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	318	CC*	AB*	CB*	BB
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	626	BA	BC*	CC*	BC
DAY AND ROSS INC.	1 448	CC	BB*	CC	BB
DELTA AIR LINES INC.	560	AA	CC*	CC*	CA*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	207	BA	CC*	CC*	CA*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	425	AB	AA*	CC*	AB
ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE	252	BB	BB*	CC*	CB*
ERB TRANSPORT LIMITED	865	CA	CA*	BC	BA
EXECAIRE INC.	148	CA	AC*	0	CB*
FEDNAV LIMITÉE	118	BB	0	CC*	AB
FIELD AVIATION COMPANY INC.	420	CB	CC*	CC*	AC
FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE ^a	488	CA	AB	CC*	CC
GD EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	219	AB	AB*	0	AB
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	723	BB	0	CC	BB
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	277	CB	AB	AA	CC*
HÉLIROPTÈRES CANADIENS LIMITÉE	1 022	CA	CA*	BA	BC
HELIJET AIRWAYS INC.	102	CB	0	0	BB
HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	337	CB	AB	CC*	CC*
HOUSEHOLD MOVERS AND SHIPPERS LIMITED	112	BC	CC*	0	0
IMPERIAL OIL LIMITED	150	CB*	AC*	0	CC*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	103	BB	0	0	AA
INNOTECH AVIATION LIMITÉE	113	CA	AB*	0	BB

3 Les données de cet employeur sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont été mises en doute pour la deuxième année.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	286	CC	BC	0	CC*
AIR NOVA INC.	697	CC	CC*	BC	CB*
AIR ONTARIO INC.	854	CB	AB	BC	CA
AIR TRANSAT A.T. INC.	1 615	BB	AC*	CC*	BC
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	264	CC	AB*	CB*	0
AMERICAN AIRLINES INC.	284	AA	0	0	CC*
AMR SERVICES	446	CC	CB*	CB*	AC
ARMOUR TRANSPORT INC.	344	BC	CC*	CC*	AB*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	318	CA	AA	CA*	BA
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 300	BC	AB*	BC	BC
ATLANTIC TOWING LIMITED	257	CC*	CC*	0	BC*
ATLANTIC TURBINES INC.	142	CC	AC*	0	CC*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	530	CA	CB*	CB*	BB
BAX GLOBAL	261	AC	AC*	CC*	BC
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	333	CC	BB	CC*	CC*
BIG FREIGHT TRANSPORT	153	CC	CC*	CA*	CC*
BIG HORN TRANSPORT LTD.	175	CA*	AB	AC	CB*
BISON DIVERSIFIED INC.	317	CA	CB*	BB	BB
BLANCHARD TRANSPORT	138	CB	0	0	CB*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	848	CA	CA	BB	AB
BRITISH AIRWAYS PLC	216	AA	AC*	CC*	BB
BYERS TRANSPORT LIMITED	463	BB	CC*	BB	CB*
CALGARY AIRPORT AUTHORITY (THE)	136	BC	AB*	CC*	CA*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	245	CC	BC	CC*	CA*
CAMVEC CORPORATION	212	BB	AC*	CC*	BB
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	331	AA	CB*	CB*	BB
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	511	CB*	AB*	CB*	BC
CANADA MESSENGER AND TRANSPORT SYSTEMS INC.	645	BB	CC*	CC*	BC
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	436	BC	CC*	CC*	AA
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	187	CC	AC*	CC*	CC*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1 187	BC	AB	CC*	BB
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	16 996	BA	BC	BC	BC

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SECTEUR BANCAIRE					
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	427	BA	CB*	0	BA
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	37 861	BC	BC	BC	AB
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	315	BA	0	CC*	AA
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	376	AB	CB*	CC*	AA
BANQUE DE MONTRÉAL	25 908	BA	AA	BC	AA
BANQUE DU CANADA	1 918	AA	AA	BA	AC
BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 671	BC	CB	BC	AA
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	3 991	BB	CC*	CC*	CB
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	207	BA	0	0	CB*
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	274	BA	0	CC*	AB
BANQUE NATIONALE DU CANADA	13 393	BB	AB	BC	CA
BANQUE ROYALE DU CANADA	45 262	BC	BB	BC	AB
BANQUE SCOTIA	31 121	BB	BC	BC	AA
BANQUE TORONTO-DOMINION	26 596	BB	AB	CC	AA
CITIBANQUE CANADA	947	AB	CC*	CB*	AA
CITIZENS BANK OF CANADA	118	AA	0	0	0
CRÉDIT LYONNAIS CANADA	101	BC	0	0	BA
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	134	BB	0	0	CC*
SECTEUR DES TRANSPORTS					
A.J. BUS LINES LTD.	149	BB	AA*	CA*	CB*
ADBY TRANSPORT INC.	110	CB	AC*	CC*	CB*
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	293	BB	CC*	CC*	AB
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	815	CC	AC	AB	BA
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	613	BA	AC*	CC*	BA
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	199	BB	AB*	CC*	CA
AIR ALLIANCE INC.	359	CB	CB*	CB*	AA*
AIR ATLANTIC A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	576	BC	CC*	0	CC*
AIR BC LIMITED	1 160	CC	CB*	CB*	BC
AIR CANADA	21 655	BA	BA	BC	BA
AIR GREEBEC (1994) INC.	185	CB	AB	CC*	CC*
AIR FRANCE	147	AA	0	CC*	CC*

COMMENT LIRE LA LISTE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

La liste ci-après donne la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ainsi qu'une évaluation pour chacun des groupes désignés. Le nombre de salariés au service de chaque employeur figure dans la première colonne, après la raison sociale. Ensuite, les résultats du premier et du deuxième classements sont donnés pour chacun des groupes.

Un astérisque placé à la droite du deuxième résultat indique qu'il y avait moins de dix personnes membres du groupe désigné dans l'effectif de l'employeur. Les employeurs qui ont

déclaré ne compter aucun membre d'un groupe désigné au sein de leur effectif se sont vu attribuer la cote « 0 ».

Pour certains employeurs, on trouve à la gauche de la raison sociale la lettre « P », qui signifie que la validité du questionnaire d'auto-identification utilisé par l'employeur pour recenser les personnes handicapées a été mise en doute par le Ministère. Si la lettre « N » apparaît, elle indique que le Ministère met en doute la façon dont l'employeur a codé les postes dans son organisation selon la Classification nationale des professions.

Toute autre question relative aux résultats d'un employeur ou à son rapport statistique fait l'objet d'une note distincte.

EMPLOYEURS QUI N'ONT PAS SOUMIS DE RAPPORT :

Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique

Global Forwarding Company Limited

Highland Moving and Storage Ltd.

Gershman Transport International Ltd.

Niagara Television Limited

Employeurs qui ont présenté leur rapport plus de 30 jours après le délai du 1^{er} juin :

A.J. Bus Lines Ltd.

Construction de défense (1951) limitée

Pole Star Transport Inc.

Agpro Grain Inc.

Deutsche Bank Canada

Rivtow Marine Ltd.

Air Atlantic (division du IAMP Group Limited)

Greyhound Canada Transportation Corporation

Schneider National Carriers Canada

Armour Transport Inc.

Halifax Employers Association

Secunda Marine Services Ltd.

Energie atomique du Canada limitée

J.I. Denure (Chatham) Limited

Via Rail Canada Inc.

Calm Air International Limited

Paul's Hauling Ltd.

Videotron Communications Ltd.

Conseil des arts du Canada

Yellow Freight System of Ontario Inc.

Secteur des transports

Dans ce secteur, la situation des Autochtones était bonne au sein d'un grand nombre d'organisations (67 employés sur 157 se sont vu attribuer la cote « A »). Par ailleurs, les femmes et les personnes handicapées étaient dans une situation nettement moins avantagieuse, car 84 entreprises dans le premier cas et 90 dans le deuxième cas ont eu la cote la plus faible.

Toutefois, plus d'entreprises ont fait état de progrès importants au profit des femmes que pour tout autre groupe désigné. Dans la majorité des entreprises du secteur des transports, la situation des personnes handicapées a très peu progressé.

Secteur des communications

Dans ce secteur, le nombre d'employeurs ayant obtenu la cote la plus élevée pour la situation des Autochtones, des personnes handicapées et des femmes était supérieur à l'année précédente. Néanmoins, les employés qui se sont vu attribuer la cote la plus faible étaient en plus grand nombre dans le cas des Autochtones et des personnes handicapées.

Les progrès sensibles observés pour un certain nombre d'employeurs se sont limités au groupe des femmes (44 des 93 employés ont obtenu la cote la plus élevée).

Autres secteurs

Dans les autres secteurs, un grand nombre d'employeurs se sont vu attribuer la cote « B » (la cote intermédiaire) au chapitre de la situation des femmes et de celle des minorités visibles. Seulement 2 des 52 employés de ce groupe d'industries ont obtenu la cote « A » en ce qui concerne la situation des personnes handicapées. De nouveau en 1997, la moitié des employés des autres secteurs ont réussi à améliorer considérablement la situation des femmes. Les progrès étaient également notables pour les minorités visibles dans un certain nombre d'entreprises, mais moins marqués pour les Autochtones et les personnes handicapées.

Les résultats au premier classement montrent que, si l'on fait exception des Autochtones, très peu d'employeurs ont obtenu la cote « A » (la plus élevée) en ce qui concerne la situation des groupes désignés dans l'effectif. Par ailleurs, pour ce qui est des Autochtones, presque le même nombre d'employeurs se sont vu attribuer un « C » (la cote la plus faible). En ce qui a trait aux femmes, un nombre plus grand d'employeurs ont obtenu la cote « B » que la cote la plus faible. Comme les années précédentes, les résultats au deuxième classement – qui traduit les progrès accomplis durant l'année – étaient plus encourageants. Par exemple, un nombre beaucoup plus élevé d'employeurs que par le passé ont obtenu la plus haute cote dans le cas des femmes (130 employés en 1997, par rapport à 112 en 1996). En ce qui a trait aux Autochtones et aux minorités visibles, plus d'employeurs ont obtenu la cote la plus élevée ou la cote intermédiaire que la cote la plus faible. La situation était différente dans le cas des personnes handicapées, groupe pour lequel la majorité des employés ont eu un « C ».

Ces résultats indiquent clairement que, généralement parlant, la situation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi n'est pas très bonne. Ils indiquent également qu'un plus grand nombre d'employeurs pourraient faire des progrès importants d'une année à l'autre.

RÉSULTATS SELON LE SECTEUR

Secteur bancaire

Cette année encore, c'est dans le cas des femmes et des minorités visibles que les banques ont eu les meilleurs résultats au premier classement (la situation des groupes) et au deuxième classement (les progrès accomplis). À titre d'exemple, tous les employés ont obtenu la cote « A » ou « B » au premier classement pour la situation de leurs salariées. Par contre, aucune banque ne s'est vu attribuer la cote la plus haute pour la situation des personnes handicapées. La majorité des employés de ce secteur ont aussi fait piètre figure en ce qui a trait aux progrès accomplis par les membres de ce groupe.

* Voir les explications figurant dans le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996.

* La cote « 0 » signifie que l'employeur a déclaré ne compter aucun membre des groupes désignés dans son effectif.

NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LE PREMIER ET LE DEUXIÈME CLASSEMENT											
RÉSULTATS POUR LES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS											
Premier classement						Deuxième classement					
A	B	C	0*	Total		A	B	C	0*	Total	
Femmes	39	154	126	1	320	130	101	88	1	320	
Autochtones	109	44	108	59	320	40	101	120	59	320	
Personnes handicapées	23	72	180	45	320	29	80	166	45	320	
Membres des minorités visibles	70	108	116	26	320	87	108	99	26	320	

La représentation des femmes et des minorités visibles dans la population active canadienne ne s'est accrue que légèrement de 1991 à 1996. En conséquence, les changements n'ont pas eu d'effet marqué sur les résultats obtenus par les employeurs pour ces deux groupes. Il convient de noter qu'en 1996, le pourcentage de travailleurs autochtones dans la population active canadienne était plus faible qu'en 1991², ce qui explique que les employeurs ayant obtenu de meilleurs résultats pour ce groupe aient été beaucoup plus nombreux que les années précédentes.

Premier indicateur

Ainsi qu'il a déjà été mentionné, des changements ont été apportés cette année à certains indicateurs utilisés aux fins du classement des employeurs. La méthode de calcul des résultats pour les deuxième et cinquième indicateurs a été modifiée. Les points de référence servant aux calculs liés au troisième indicateur ont également été rajustés. Qui plus est, nous avons utilisé pour la première fois les données du recensement de 1996 pour comparer la situation de trois des groupes désignés (les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles) dans la population active canadienne à la situation de ces mêmes groupes dans l'effectif visé par la Loi. Ces renseignements ont servi plus précisément pour le premier indicateur. Les changements précités ont influé sur le nombre d'employeurs ayant obtenu la plus haute cote, la cote intermédiaire et la cote la plus basse aux premier et deuxième classements. Voici quelques-unes des répercussions observées par suite des changements apportés :

Cinquième indicateur

Un nombre légèrement plus élevé d'employeurs ont obtenu des résultats supérieurs pour tous les groupes. Le tableau ci-dessous donne un aperçu du classement des employeurs quant à la situation des groupes désignés (premier classement) en 1997 et aux progrès accomplis pendant l'année (deuxième classement). Des données plus détaillées concernant chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi sont présentées plus loin, sous des rubriques distinctes.

Quatrième indicateur

La façon de calculer cet indicateur n'a pas été modifiée.

Troisième indicateur

La fourchette de rémunération plus large utilisée pour les rapports de 1997 (de 0 \$ à 100 000 \$ ou plus, comparativement à une fourchette qui allait auparavant de 0 \$ à 70 000 \$ ou plus) a fait ressortir combien les femmes, en particulier, étaient concentrées dans les échelles de rémunération inférieures. Un plus grand nombre d'employeurs ont obtenu de moins bons résultats pour les femmes et les minorités visibles.

Deuxième indicateur

C'est sur le classement relatif au groupe des femmes que l'utilisation de catégories professionnelles plus détaillées a eu les plus grandes répercussions. En effet, il y a plus d'employeurs qui ont obtenu de meilleurs résultats que par le passé pour ce groupe, et quelques-uns de plus pour les Autochtones.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

COMMENT INTERPRÉTER LES RÉSULTATS

Chaque classement est exprimé par la lettre A, B ou C, pour chacun des quatre groupes désignés. La lettre « A » représente la cote la plus élevée et la lettre « C » la cote la plus faible. Cependant, les lettres attribuées à un employeur au premier classement et au deuxième classement doivent être interprétées de manière différente, puisque ces deux classements mesurent deux choses différentes.

Le premier classement illustre dans quelle mesure les membres d'un groupe désigné sont représentés dans l'effectif de l'employeur et dans quelle mesure leur situation est similaire à celle des autres salariés (professions et niveau de salaire). Le deuxième classement indique dans quelle mesure l'employeur a réussi à améliorer la situation d'un groupe désigné dans son effectif durant l'année. Voici un résumé de ce que les cotes A, B et C au premier ou au deuxième classement peuvent signifier pour un groupe désigné dans une organisation typique.

Premier classement

COTE **RÉSULTAT**

A Bons résultats pour les premier, deuxième et troisième indicateurs.

B Bons résultats pour seulement deux indicateurs sur trois.

C Faibles résultats pour les trois indicateurs.

Deuxième classement

COTE **RÉSULTAT**

A Bons résultats pour les quatrième et cinquième indicateurs.

B Bons résultats pour seulement un des deux indicateurs.

C Faibles résultats pour les deux indicateurs.

au cours de l'année. Il exclut les changements survenus dans la représentation d'un groupe désigné qui sont attribuables à des rajustements faits par l'employeur lors de la préparation du rapport, par exemple à la réalisation d'une nouvelle enquête sur l'effectif.

Le cinquième indicateur montre si l'employeur a accordé de l'avancement à un nombre raisonnable de membres d'un groupe

désigné, c'est-à-dire si l'ensemble des promotions obtenues par les membres de ce groupe se compare à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La part de promotions et la représentation du groupe sont rajustées en fonction de la valeur attribuée aux promotions obtenues par les membres du groupe, selon la catégorie professionnelle dans laquelle ils ont été promus.

EN D'AUTRE MOTS...

La situation du groupe dans l'entreprise soutient très bien la comparaison par rapport à la représentation du groupe à l'extérieur de l'entreprise ainsi qu'aux emplois et salaires des autres salariés que compte l'organisation.

La situation du groupe dans l'entreprise soutient relativement bien la comparaison par rapport à la représentation du groupe à l'extérieur de l'entreprise ainsi qu'aux emplois et salaires des autres salariés de l'organisation, mais il peut y avoir un problème lié à la représentation, aux emplois ou aux salaires.

La situation du groupe dans l'entreprise fait plutôt mauvaise figure par rapport à la représentation du groupe à l'extérieur de l'entreprise ou aux emplois et salaires des autres salariés que compte l'organisation.

EN D'AUTRE MOTS...

L'organisation a fait des progrès remarquables pour ce qui est d'améliorer la représentation du groupe dans son effectif, grâce aux recrutements et aux promotions dont a profité le groupe.

L'organisation a recruté ou promu suffisamment de membres du groupe pour en maintenir la représentation dans l'entreprise.

L'organisation n'a pas réussi à recruter ou à promouvoir suffisamment de membres du groupe pour en maintenir la représentation dans l'entreprise.

Prenons l'exemple d'un employeur classé « BA » (« B » au premier classement et « A » au deuxième classement). La cote « B » au premier classement indique que la situation du groupe désigné soutient relativement bien la comparaison par rapport à celle des autres salariés de l'organisation, mais que l'on a des réserves concernant soit la représentation du groupe, soit la répartition de ses membres parmi les différentes catégories professionnelles ou encore les salaires touchés par ses membres. Un coup d'œil aux résultats obtenus pour le premier, le deuxième et le troisième indicateurs devrait permettre de cerner l'aspect qui suscite ces réserves. Quant à la cote élevée au deuxième classement (le « A »), elle indique que la situation du groupe désigné s'améliore, grâce aux mesures prises par l'employeur au cours de l'année dans le but de recruter des membres du groupe de façon à ce qu'il ne soit pas en retard de l'avancement. Nous pouvons supposer que l'organisation est parvenue à améliorer la représentation du groupe durant l'année parce que le nombre des recrutements a été supérieur au nombre de cessations de fonctions pour ce groupe, et parce que les membres de ce groupe ont bénéficié de promotions à un taux plus élevé que leur représentation dans l'effectif de l'organisation.

Prenons maintenant l'exemple d'un employeur classé « AC ». Dans ce cas, la cote élevée au premier classement (soit un « A ») indique que la situation du groupe désigné à la fin de l'année de référence soutient bien la comparaison par rapport à la représentation du groupe à l'extérieur de l'organisation ainsi qu'à la situation des autres salariés de l'organisation. La faible cote obtenue au deuxième classement (un « C ») montre que l'employeur a négligé de recruter et de promouvoir un nombre suffisant de membres du groupe désigné pour maintenir la représentation de ce groupe. Autrement dit, l'employeur met en péril les progrès accomplis dans le passé.

L'annexe B donne plus de détails sur l'échelle des points utilisée pour en arriver aux résultats pour les premier et deuxième classements.

4. Évaluation des résultats des employeurs

Ce chapitre fait l'évaluation des progrès accomplis par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 1997, pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs et consiste en deux classements distincts qui, il ne faut pas l'oublier, mesurent des éléments différents. Ainsi, le premier classement précise à la fois dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leurs emplois et leurs salaires se comparent à ceux des autres salariés que compte l'organisation. Le deuxième classement indique dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif au cours de l'année, grâce à l'avancement accordé et au résultat net des recrutements et des cessations de fonctions.

La section qui suit donne plus de détails sur les cinq indicateurs associés aux deux classements. Les résultats obtenus par un employeur relativement à ces cinq indicateurs peuvent contribuer à cerner les domaines où il y aurait lieu de prendre des mesures pour améliorer la situation des quatre groupes désignés sur le plan de l'emploi. Pour plus de détails sur la méthode de calcul des indicateurs, sur les changements apportés cette année à la méthodologie et sur la façon dont les cinq indicateurs sont utilisés, prière de se reporter à l'annexe B.

LES CLASSEMENTS

La première lettre, soit le premier classement, montre la situation du groupe désigné en question dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique si les membres des groupes désignés sont désavantagés, selon trois indicateurs : la représentation, la répartition par profession et la répartition salariale d'un groupe.

• **Le premier indicateur** sert à déterminer si la représentation des membres d'un groupe désigné qui travaillent pour un employeur est suffisante. Pour évaluer si elle est « suffisante », on détermine si la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur se compare avec la représentation de ce même groupe dans l'ensemble de la population active canadienne. Ce point de référence est établi d'après les données du recensement les plus récentes dont on dispose. Ces données externes sont pondérées en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.

• **Le deuxième indicateur**¹ compare la répartition par profession des membres d'un groupe désigné à celle des autres salariés de l'entreprise. L'objectif est d'évaluer si les postes

auxquels sont nommés les membres des groupes désignés sont équivalents à ceux occupés par les autres salariés de la même organisation.

• **Le troisième indicateur**¹ compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui des autres salariés de l'organisation et vise à déterminer dans quelle mesure (le cas échéant) les salaires touchés par les membres de ce groupe diffèrent des salaires versés aux autres salariés. La deuxième lettre, soit le deuxième classement, indique les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année pour améliorer la situation d'un groupe désigné. Le deuxième classement se fonde sur deux autres indicateurs, soit l'augmentation de la représentation du groupe et la part de ce dernier au chapitre des promotions.

• **Le quatrième indicateur** mesure si un employeur a réussi (et à quel degré) à accroître la représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cet indicateur sert à calculer le taux de croissance de la représentation d'un groupe désigné résultant des recrutements et des cessations de fonctions chez l'employeur

¹ Les deuxième et troisième indicateurs sont utilisés uniquement dans le cas d'entreprises comptant au moins dix salariés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

autres travailleurs manuels, le personnel semi-professionnel et technique et les cadres supérieurs.

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle en 1997

Dans le cas des minorités visibles, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été positif dans 9 des 14 catégories professionnelles, et s'est traduit par une amélioration de la situation du groupe dans les catégories suivantes : personnel intermédiaire et autre personnel de la vente et des services ainsi que travailleurs manuels spécialisés. Dans d'autres catégories, notamment celles du personnel de bureau et des cadres intermédiaires, la représentation du groupe n'a pas été affectée par le bilan négatif des recrutements et des cessations d'emplois, parce que les employeurs ont réussi à maintenir en fonction un plus grand nombre de salariés appartenant à des minorités visibles que d'autres salariés.

Au moment de doter des postes de cadres et de surveillants, les employeurs étaient plus enclins à accorder des promotions aux membres des minorités visibles faisant partie de leur personnel. Les autres salariés qui ont obtenu des postes similaires étaient susceptibles d'être recrutés à l'extérieur dans une plus grande proportion. Cela dit, les membres des minorités visibles ont été pour la plupart recrutés à l'extérieur dans le cas des catégories que voici : travailleurs qualifiés et artisans, travailleurs manuels spécialisés, autres travailleurs manuels, personnel intermédiaire et autre personnel de la vente et des services.

LES SALAIRES

En 1997, le salaire des hommes faisant partie des minorités visibles et travaillant à plein temps équivalait en moyenne à 91,4 % du salaire de l'ensemble des hommes compris dans l'effectif. Le salaire des hommes de ce groupe, estimé selon les nouvelles échelles de rémunération, s'établissait à 47 263 \$, comparativement à 51 727 \$ pour l'ensemble des hommes.

C'est dans le secteur bancaire que l'écart entre le salaire moyen des hommes des minorités visibles et celui de l'ensemble des hommes dans l'effectif

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1997			
		Hommes	Femmes
Banques Transports Communications		78,9 %	97,3 %
		86,8 %	94,3 %
		92,0 %	93,3 %
Autres secteurs		97,7 %	92,0 %

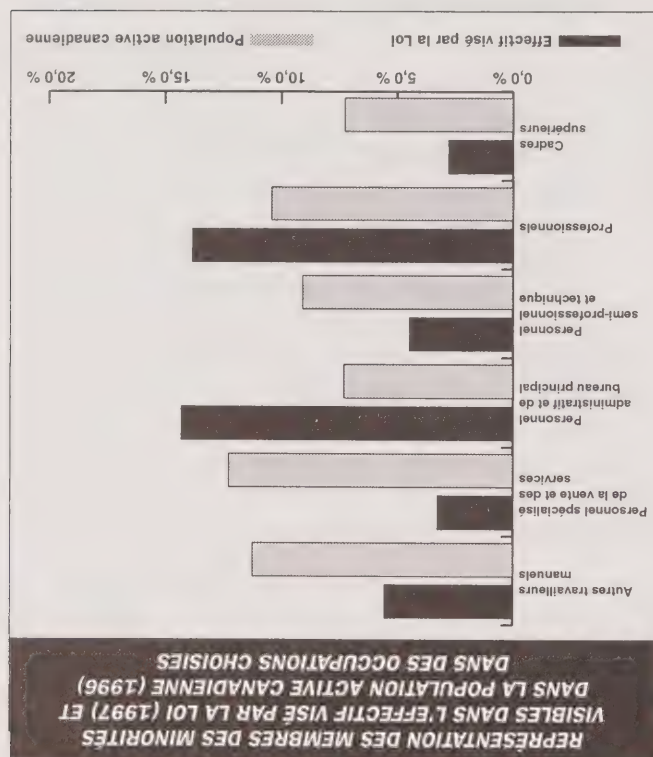
était le plus grand, l'écart salarial le plus faible ayant été observé dans les autres secteurs. C'était la situation inverse à celle observée dans le cas des hommes.

En 1997, jusqu'à 18,5 % des hommes des minorités visibles ont reçu un salaire inférieur à 30 000 \$. Ce pourcentage était nettement plus élevé que pour l'ensemble des hommes (9,8 %). À l'autre extrémité, 34,0 % des hommes de ce groupe ont gagné 50 000 \$ ou plus, comparativement à 40,0 % de l'ensemble des hommes.

Le pourcentage de femmes des minorités visibles qui se situaient au niveau inférieur des échelles de rémunération était beaucoup plus élevé (32,3 %) que celui des hommes appartenant au même groupe. Toutefois, en règle générale, on peut dire que la répartition des femmes des minorités visibles dans les échelles de rémunération correspondait davantage à la répartition de l'ensemble des femmes comprises dans l'effectif. Le tableau suivant montre le pourcentage de femmes des minorités visibles par rapport à l'ensemble des femmes, pour trois échelles de rémunération.

RÉPARTITION DES FEMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE ET DE L'ENSEMBLE DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISE PAR LA LOI SELON LES ÉCHELONS SALARIAUX, 1997			
Moins de 30 000 \$ à 49 999 \$ 50 000 \$ et plus	Femmes dans une minorité visible	32,3 %	54,1 %
		27,3 %	57,1 %
		15,6 %	

minorités visibles a aussi fléchi dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique, et augmenté dans la catégorie des professionnels. Dans l'effectif, les membres des minorités visibles (tout comme les trois autres groupes désignés) étaient davantage concentrés dans la catégorie du personnel de bureau que ce n'était le cas dans la population active canadienne en général. Par contre, seulement 5 % environ des membres des minorités visibles occupaient des postes dans la vente et les services, comparativement à plus de 30 % des personnes appartenant à ce groupe dans la population active canadienne.



Si l'on jette un coup d'œil à la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif selon la catégorie professionnelle, quelques catégories ressortent. Ainsi, en 1997, une forte proportion des gens occupant des emplois de bureau (surveillants, personnel administratif et de bureau principal et personnel de bureau) faisaient partie des minorités visibles. La situation était la même pour ce qui est de la catégorie des professionnels. Toutefois, à l'échelle de la population active canadienne, la représentation des membres des minorités visibles était beaucoup plus importante que dans l'effectif parmi le personnel spécialisé de la vente et des services, les

LE PROFIL PROFESSIONNEL

Dans le secteur bancaire, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été négatif en 1997. Dans les faits, la représentation des membres des minorités visibles a toutefois augmenté, en raison d'autres facteurs, comme une meilleure procédure d'auto-identification, qui explique la quasi-totalité de l'augmentation. Comme il a déjà été mentionné, le nombre de recrutements de membres des minorités visibles dans l'effectif a fait un bond en 1997. Le nombre de promotions a également augmenté, mais dans une moindre mesure. Par conséquent, le pourcentage de membres des minorités visibles ayant obtenu un nouvel emploi et ayant été recrutés à l'extérieur de l'entreprise (par opposition aux promotions) a atteint 50,7 %. La situation était différente de ce qui s'était produit en 1996, alors que les membres du groupe qui avaient obtenu de l'avancement étaient plus nombreux que ceux qui avaient été recrutés à l'extérieur.

En 1997, les membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi se retrouvaient principalement dans 2 des 14 nouvelles catégories professionnelles, soit celles du personnel de bureau et des professionnels. Selon les anciennes catégories professionnelles, au nombre de 12, les membres des minorités visibles étaient largement concentrés dans les mêmes catégories professionnelles, mais il y en avait aussi un fort pourcentage qui occupaient des postes de cadres intermédiaires.

De 1996 à 1997, le pourcentage de membres des minorités visibles dans des postes de cadres intermédiaires a beaucoup diminué. Par ailleurs, la nouvelle catégorie du personnel administratif et de bureau principal comptait plus de 9 % des membres des minorités visibles dans l'effectif. Généralement, on s'attendait à de tels changements, compte tenu des rajustements apportés à la catégorie des cadres intermédiaires en raison de la nouvelle classification. On s'attendait aussi à ce que plus de travailleurs manuels et techniques plus spécialisés. Et c'est justement ce qui s'est produit. La concentration des membres des minorités visibles dans la catégorie des autres travailleurs manuels a chuté, tandis que celle des autres travailleurs manuels a doublé dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés. Le pourcentage des

groupe dans le secteur bancaire en 1997 était presque deux fois plus importante que celle du groupe dans le secteur des communications (8,86 %), qui venait au second rang.

De fait, plus de 46 % des membres des minorités visibles (62 % des femmes des minorités visibles) travaillaient dans les banques en 1997. Par ailleurs, 31 % des membres du groupe se retrouvaient dans le secteur des communications, et un pourcentage beaucoup moins élevé dans le secteur des transports et dans les autres secteurs.

Variations régionales

En 1997, le nombre de membres des minorités visibles s'est accru dans la majorité des provinces et territoires au Canada. Et comme l'accroissement du nombre des membres de ce groupe a été supérieur à la croissance de l'effectif en Colombie-

Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, la représentation des minorités visibles a connu une forte hausse dans ces provinces. Par contre, on a noté une baisse importante de leur taux de représentation dans l'effectif au Manitoba, et ce dans tous les secteurs à l'exception du secteur bancaire. Au Québec, contrairement au Manitoba, la diminution est survenue principalement dans le secteur bancaire.

La représentation des membres des minorités

visibles dans l'effectif visé par la Loi était supérieure à la moyenne nationale (9,68 %) en Ontario et en Colombie-Britannique, où elle s'établissait à 14 %. Les membres de ce groupe travaillant dans ces provinces étaient largement concentrés dans les zones métropolitaines de Toronto et Vancouver.

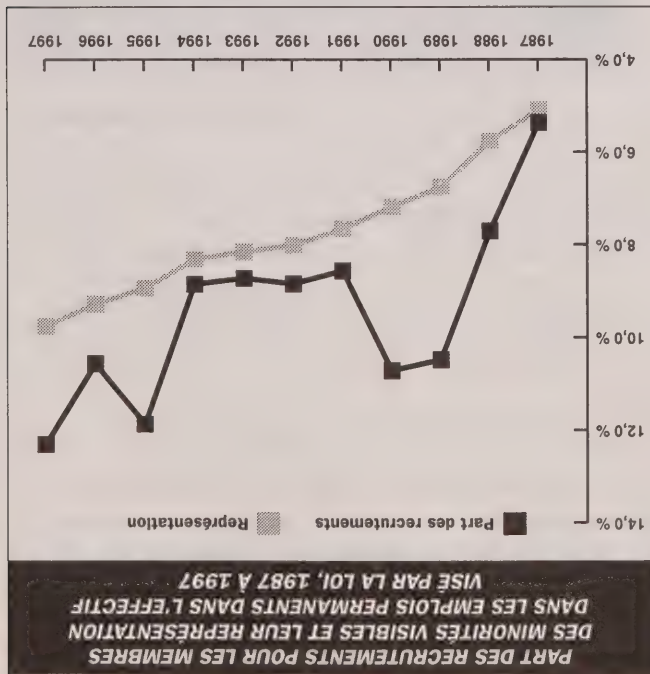
Changements au chapitre des occasions d'emploi en 1997

En 1997, sur l'ensemble des personnes ayant décroché un emploi permanent, dans l'effectif, la proportion des membres des minorités visibles a grimpé (jusqu'à 12,31 %), après avoir diminué en 1996. Ce taux était de beaucoup supérieur au taux de représentation du groupe dans l'effectif (9,68 %, comme il a déjà été mentionné). En fait, ce groupe est le seul ayant accru sa part des recrutements en 1997. Compte tenu du fait que les hommes des minorités visibles constituaient seulement 4,67 % de l'effectif permanent, le pourcentage que représentaient les hommes de ce

groupe parmi tous les nouveaux employés recrutés était relativement élevé (7,53 %), et beaucoup plus élevé que dans le cas des femmes des minorités visibles (4,78 %).

En 1997, le pourcentage des cessations de fonctions (9,90 %) pour le groupe des minorités visibles a fait un bond par rapport à l'année précédente. Le résultat net est quand même demeuré positif, le nombre des recrutements de membres des minorités visibles excédant de 1 095 le nombre des cessations de fonctions pour ce groupe dans l'effectif. Les hommes des minorités visibles sont les grands gagnants à ce chapitre, puisqu'ils ont obtenu près de 80 % des gains réalisés l'ont été en leur faveur. Dans l'ensemble, l'emploi des membres des minorités visibles s'est accru de 2,03 %. Fait intéressant à noter, les minorités visibles constituent le seul groupe désigné ayant connu une croissance de l'emploi en 1997.

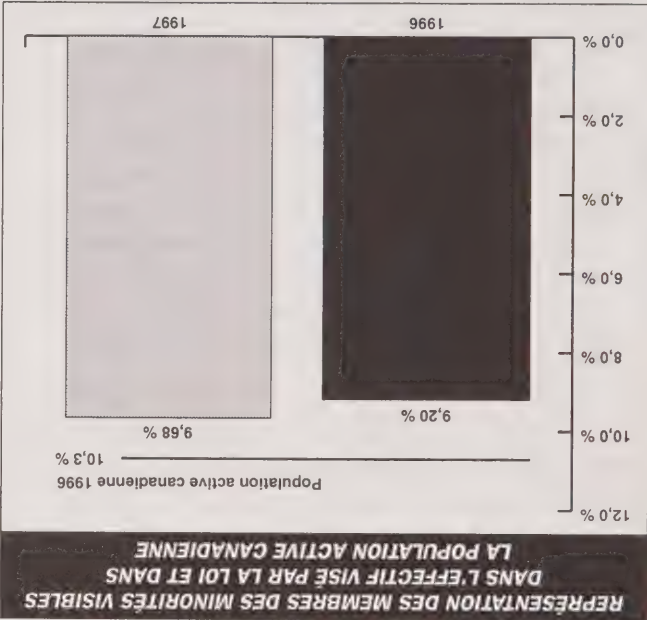
Près des deux tiers des gains obtenus au chapitre de l'emploi par les membres des minorités visibles ont été réalisés dans un seul secteur, celui des transports. Dans ce secteur, il y a eu une hausse de 75 % du nombre de recrutements de membres des minorités visibles par rapport à l'année précédente, tandis que le nombre des cessations de fonctions est demeuré presque stable. C'est principalement en Ontario et en Colombie-Britannique qu'on a enregistré ces recrutements.



3.5 Les membres des minorités visibles

- La représentation de ce groupe désigné dans l'effectif visé par la Loi s'est considérablement accrue au cours de la dernière année, atteignant 9,7 %. Cela dit, ce taux était toujours inférieur au taux de représentation de ce groupe dans la population active canadienne (10,3 %) en 1996.
- Les minorités visibles constituent le seul des groupes désignés pour lequel l'emploi a cru par suite des recrutements et des cessations de fonctions en 1997.
- Les membres des minorités visibles étaient largement concentrés dans quelques catégories professionnelles. Ainsi, plus de 55 % d'entre eux occupaient un emploi de bureau ou travaillaient comme professionnels.
- En moyenne, les hommes et les femmes appartenant aux minorités visibles gagnaient 90,7 % du salaire touché par l'ensemble des hommes et des femmes dans l'effectif visé par la Loi pour un travail à plein temps en 1997.

LA REPRÉSENTATION



En 1997, 9,68 % des salariés de l'effectif visé par la Loi étaient des membres des minorités visibles. La représentation de ce groupe a beaucoup augmenté comparativement à l'année précédente, où elle s'établissait à 9,20 %. Les données issues du recensement de 1996 qui ont été publiées récemment montrent qu'à 10,3 %, la représentation de ce groupe dans la population active canadienne était supérieure. Toutefois, comme l'illustre le tableau ci-après, la représentation du groupe dans l'effectif visé par la Loi s'est accrue davantage que dans la population active canadienne entre 1991 et 1996.

Variations sectorielles

De 1996 à 1997, c'est dans le secteur bancaire – où la représentation de ce groupe était déjà la plus élevée – que la représentation des membres des minorités visibles a connu la plus forte hausse. Cette augmentation a contribué à creuser le fossé entre la représentation du groupe dans ce secteur et dans les trois autres secteurs d'activité. Plus précisément, à 15,01 %, la représentation du

Encore une fois en 1997, le nombre d'hommes des minorités visibles a augmenté plus rapidement dans l'effectif visé par la Loi que le nombre de femmes des minorités visibles. Cette tendance se dessine nettement depuis quatre ans, si bien que les hommes constituent maintenant presque la moitié (48,2 %) de ce groupe désigné dans l'effectif.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES			
Variation (en points de %)	1991		1996
	Effectif visé par la Loi	Population active canadienne	
1,6	7,6 %	9,1 %	10,3 %
1,2	9,2 %	9,1 %	10,3 %

Presque toutes les personnes handicapées ayant accédé à un poste de surveillance du personnel de bureau, de la vente et des services, ou à un poste de contremaître avaient été promues par leur employeur. Les autres employés occupant ces types d'emplois ont été recrutés à l'extérieur dans une plus grande proportion.

LES SALAIRES

En 1997, les hommes handicapés inclus dans l'effectif visé par la Loi qui travaillaient à plein temps gagnaient en moyenne 49 417 \$. Cette estimation du salaire, calculée suivant les nouvelles échelles de rémunération, correspondait à 95,5 % du salaire versé à l'ensemble des hommes compris dans l'effectif durant cette même année. Ce pourcentage est supérieur à celui qui a été calculé pour les hommes autochtones et les hommes faisant partie des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi.

Dans le secteur bancaire, les hommes handicapés travaillant à plein temps touchaient à peu près le même salaire en moyenne que l'ensemble des hommes compris dans l'effectif. Par ailleurs, l'écart salarial le plus grand a été observé dans le secteur des communications, où les hommes handicapés gagnaient 91,7 % du salaire versé à l'ensemble des hommes de l'effectif en 1997.

Pour leur part, les femmes handicapées ont touché en moyenne l'équivalent de 95,9 % du salaire versé à l'ensemble des femmes de l'effectif visé par la Loi. Par contre, le salaire moyen des femmes handicapées était inférieur au salaire versé aux hommes handicapés, les femmes dans ce groupe ayant gagné 37 668 \$ en 1997 pour un travail à plein temps.

Les quelques femmes handicapées (391) travaillant à plein temps dans le secteur des transports gagnaient à peu près le même salaire que l'ensemble des femmes employées dans ce secteur. Dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, les femmes handicapées ont touché 94 % de la rémunération versée à l'ensemble des femmes.

La concentration des hommes handicapés dans les échelles de rémunération allant de 30 000 \$ à 49 999 \$ était plus forte que celle de l'ensemble des hommes. Par conséquent, comparativement à l'ensemble des hommes compris dans l'effectif, une proportion moins élevée d'hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 \$ et 50 000 \$ ou plus en 1997. Le tableau ci-après montre le pourcentage de femmes et d'hommes handicapés et le pourcentage de l'ensemble des hommes et des femmes dans les échelles de rémunération inférieure et supérieure.

RÉPARTITION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SEXE ET LES ÉCHELONS SALARIAUX, 1997			
Moins de 30 000 \$	50 000 \$ et plus	Hommes handicapés	
		8,9 %	35,5 %
27,3 %	12,3 %	Femmes handicapées	
29,7 %	15,6 %	L'ensemble des hommes	
		9,8 %	40,0 %

Quant aux femmes handicapées, elles se situaient davantage dans les échelles de rémunération inférieures que l'ensemble des femmes dans l'effectif. Un plus grand nombre de femmes handicapées ont touché un salaire inférieur à 30 000 \$ et un moins grand nombre ont touché un salaire de 50 000 \$ ou plus cette année-là.

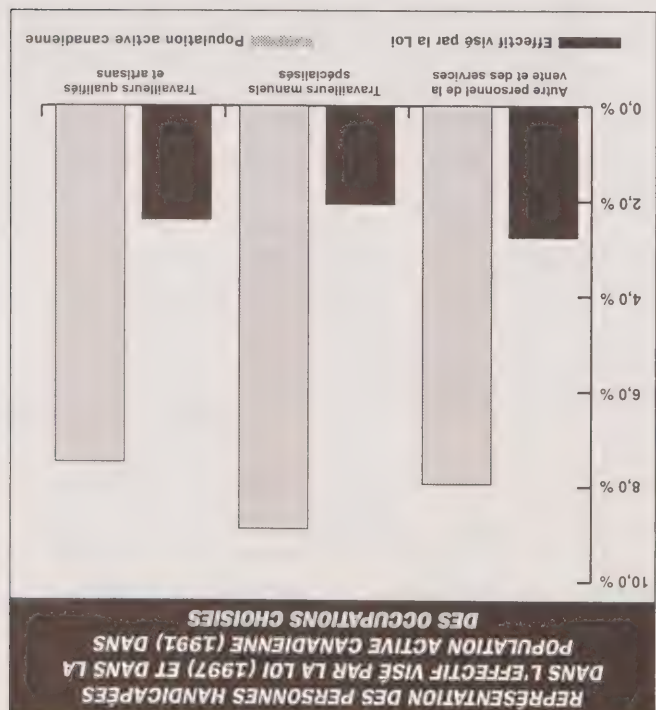
Les données sur les personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle, proviennent de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée en 1991 par Statistique Canada.

En 1997, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à la représentation de ce groupe au sein de la population active canadienne. En 1997, on retrouvait un pourcentage beaucoup plus élevé de personnes handicapées dans la catégorie du personnel de bureau au sein de l'effectif visé par la Loi que dans la population active canadienne en 1991. C'était le cas aussi en ce qui concerne les postes de cadres. Par ailleurs, il y avait dans l'effectif un pourcentage moins élevé de personnes handicapées classées dans les catégories du personnel de la vente et des services et des travailleurs manuels spécialisés que dans la population active canadienne.

Les données recueillies en fonction des 14 nouvelles catégories professionnelles indiquent que les personnes handicapées étaient concentrées principalement dans les catégories du personnel de bureau, des travailleurs qualifiés et artisans, des cadres intermédiaires et autres administrateurs et des professionnels. Leur répartition parmi les 14 catégories professionnelles était similaire à celle de l'ensemble de l'effectif dans ces mêmes catégories. Il en était de même avec l'ancienne structure, qui comportait 12 catégories professionnelles. Les changements observés dans la répartition des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle de 1996 à 1997 correspondent à ce à quoi on s'attendait pour l'effectif dans son ensemble : en 1997, il y avait plus de personnes handicapées qui travaillaient comme professionnels, surveillants, travailleurs qualifiés et artisans et travailleurs manuels spécialisés, et moins qui travaillaient dans les catégories des cadres, du personnel de bureau et des autres travailleurs manuels.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

situation des membres de ce groupe a également diminué, mais de seulement 8,8 %. En 1997, 61,9 % des personnes handicapées qui ont obtenu un nouveau poste ont été promues à l'intérieur de l'entreprise où elles étaient employées. Ce pourcentage était beaucoup plus faible que l'année précédente (67,0 %).



Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle en 1997

Pour ce qui est du groupe des personnes handicapées, le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions était négatif en 1997, dans l'ensemble des catégories professionnelles. Les pertes d'emplois ont été moins élevées dans les catégories du personnel semi-professionnel et technique, des contremaîtres et du personnel intermédiaire de la vente et des services.

à la représentation de ce groupe au sein de la population active canadienne, et ce dans chacune des 14 catégories professionnelles. Les personnes handicapées faisant partie de l'effectif étaient nettement sous-représentées dans la catégorie des travailleurs qualifiés et artisans et dans celle des travailleurs manuels spécialisés, ainsi que dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services » au sein de l'effectif. Les catégories professionnelles où l'on a enregistré une forte représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi étaient les suivantes : personnel de bureau et autres travailleurs manuels.

Variations régionales

De 1996 à 1997, la représentation des personnes handicapées a diminué dans presque toutes les provinces, à l'exception du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard et des Territoires du Nord-Ouest. Au Manitoba, le nombre et la représentation des personnes handicapées ont fait un bond, attribuable au fait que la société Manitoba Telecom Services présentait son premier rapport aux termes de la Loi. À l'Île-du-Prince-Édouard et dans les Territoires du Nord-Ouest, les augmentations n'étaient pas très importantes, les nombres étant peu élevés de toute façon.

Les baisses les plus marquées au chapitre de la représentation des personnes handicapées en 1997 ont été enregistrées au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et en Alberta. Dans ces provinces, la baisse a été observée en grande partie dans le secteur bancaire.

Ces changements n'ont pas eu de répercussions sur la répartition des personnes handicapées à l'échelle du Canada. En ce qui a trait à l'effectif visé par la Loi, près de 50 % (47,2 %) des membres de ce groupe travaillaient en Ontario, tandis qu'environ 12 % travaillaient dans chacune des trois provinces suivantes : l'Alberta, la Colombie-Britannique et le Québec.

Changements au chapitre des occasions d'emploi en 1997

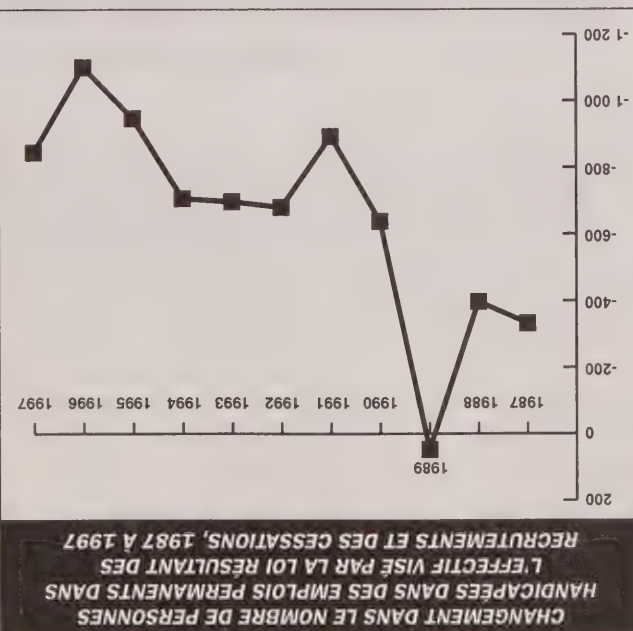
L'an dernier, pour la quatrième année consécutive, la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble des recrutements au sein de l'effectif a continué de s'amenuiser. Encore une fois, la baisse la plus importante par rapport à l'ensemble des recrutements touchait les femmes handicapées. En 1997, le pourcentage de personnes handicapées ayant obtenu un emploi permanent a diminué dans le secteur bancaire, dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, tandis qu'il s'accroissait dans le secteur des transports.

De 1996 à 1997, le pourcentage de membres de ce groupe parmi les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif visé par la Loi a également diminué de beaucoup. En 1997, 2,15 % des personnes qui ont cessé de faire partie de l'effectif étaient des personnes handicapées, alors que ce groupe constituait 2,32 % de l'effectif permanent.

Dans le cas des personnes handicapées, le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions est demeuré négatif en 1997. Le nombre des cessations de fonctions était supérieur, de 846, au nombre de recrutements, et l'emploi des personnes handicapées a accusé un recul de 6,0 %, ce qui constitue la plus forte baisse parmi les quatre groupes désignés. En comparaison, l'emploi total dans l'effectif a régressé de seulement 0,8 % au cours de la même année.

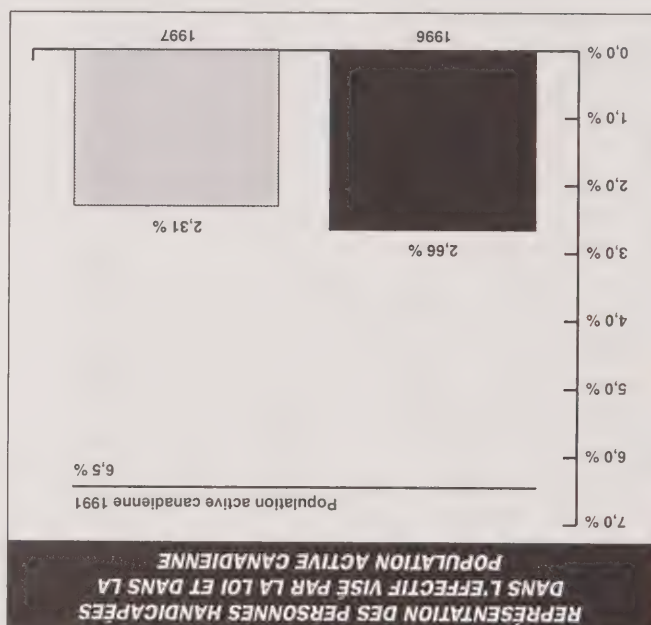
Cependant, le résultat négatif au chapitre des recrutements et des cessations de fonctions n'explique que le tiers environ de la baisse de la représentation des personnes handicapées en 1997. Ce repli est attribuable en grande partie à d'autres facteurs. Apparemment, dans bien des cas, de nouveaux questionnaires d'auto-identification utilisés durant l'année seraient à l'origine des résultats inférieurs obtenus. Ces questionnaires comportaient une définition de l'expression « personnes handicapées » conforme aux dispositions de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le nombre et le pourcentage de promotions pour ce groupe étaient aussi beaucoup moins élevés en 1997, comparativement à l'année précédente. Le nombre de promotions de personnes handicapées a chuté de 15,7 %, de sorte que le nombre d'occasions que les employeurs ont eues d'améliorer la



- La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a nettement régressé en 1997, en particulier celle des femmes de ce groupe.
- Même si le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions a été négatif l'an dernier, la baisse de la représentation était surtout attribuable à d'autres facteurs, comme les nouvelles méthodes d'auto-identification.
- La répartition des personnes handicapées selon les catégories professionnelles équivalait à peu près à celle observée pour l'ensemble de l'effectif. Toutefois, un plus grand nombre de personnes handicapées étaient classées dans la catégorie du personnel de bureau et dans celle des travailleurs qualifiés et artisans.
- En 1997, les personnes handicapées touchaient un salaire équivalant en moyenne à 97,2 % du salaire versé à l'ensemble des salariés à plein temps compris dans l'effectif visé par la Loi.

LA REPRÉSENTATION



Les personnes handicapées constituaient 2,31 % de l'effectif visé par la Loi en 1997. Pour la deuxième année consécutive, ce pourcentage était en baisse. En 1996, la diminution n'était pas très importante (la représentation était passée de 2,73 % en 1995 à 2,66 % en 1996). Mais l'an dernier, le recul – de 13,2 % – a été marqué. Il convient de noter qu'en 1997, les employeurs ont fait état de 2 000 personnes handicapées de moins qu'en 1996, les femmes handicapées représentant près de 85 % de cette baisse. La diminution touchant les femmes handicapées a été légèrement

Variations sectorielles

plus prononcée dans les emplois à temps partiel que dans les emplois à plein temps. À 2,31 %, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi en 1997 était inférieure à la représentation de ce groupe dans la population active canadienne (6,5 %), telle qu'établie dans le cadre de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991.

Selon les rapports présentés, c'est avant tout dans le secteur bancaire qu'on a observé une baisse du nombre de personnes handicapées en 1997. Dans ce secteur, la représentation du groupe est passée de 3,65 % en 1996 à 2,45 % l'an dernier. Comme il en sera question plus loin, cette baisse serait attribuable en majeure partie aux changements apportés aux questionnaires d'auto-identification par les grandes banques au cours de l'année. En 1997, la représentation des personnes handicapées a également accusé un recul dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, mais dans une moindre mesure. La situation était différente dans le secteur des transports. En effet, la représentation des hommes handicapés dans ce secteur a connu un important regain. Malgré cette hausse, la représentation du groupe dans le secteur des transports (1,78 %) en 1997 est demeurée la plus faible parmi les quatre grands secteurs d'activité visés par la Loi.

représentation était plus importante dans l'effectif que dans la population active canadienne pour ce qui est de la catégorie des contremaîtres (1,41 % par rapport à 1,21 %).

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle en 1997

En ce qui concerne les Autochtones, le nombre de recrutements a été supérieur au nombre de cessations de fonctions dans 5 des 14 catégories professionnelles. Ce résultat a contribué, dans une certaine mesure, à améliorer la situation des Autochtones dans quelques catégories professionnelles, notamment celles des cadres supérieurs.

En 1997, la proportion d'Autochtones parmi toutes les personnes ayant obtenu de l'avancement dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services », ainsi que dans celles des travailleurs manuels spécialisés, du personnel semi-professionnel et technique et des autres travailleurs manuels, a dépassé le taux de représentation de ce groupe dans ces catégories professionnelles. De même, en 1997, les employeurs ont eu tendance à recruter des Autochtones à l'extérieur pour les postes de cadres supérieurs et de personnel spécialisé et intermédiaire de la vente et des services, plus souvent qu'ils n'ont accordé des promotions à des salariés de ce groupe faisant partie de leur personnel.

LES SALAIRES

L'utilisation de nouvelles échelles de rémunération n'a rien changé au fait que c'est dans le secteur bancaire que l'écart salarial était le plus grand entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes de l'effectif travaillant à plein temps, et dans le secteur des communications qu'il était le plus faible. Les hommes autochtones gagnaient respectivement l'équivalent de 77,1 % et de 91,4 % du salaire versé à l'ensemble des hommes dans ces secteurs.

SALAIRES MOYENS DES AUTOCHTONES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1997			
		Hommes	Femmes
Banques	Transports	77,1 %	85,7 %
Communications		87,2 %	86,0 %
Autres secteurs		91,4 %	93,3 %
		79,4 %	81,6 %

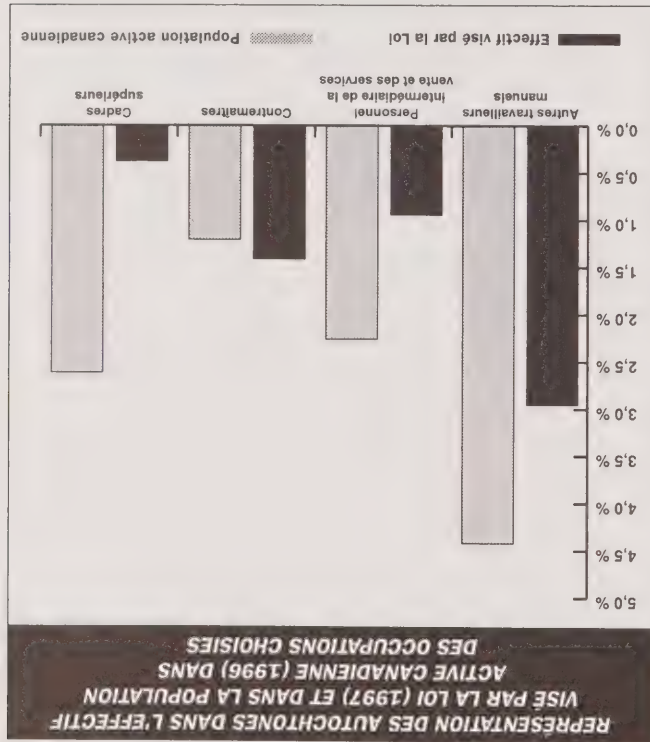
Le salaire moyen des femmes autochtones a été estimé à 34 500 \$ en 1997, soit 87,8 % de la rémunération versée à l'ensemble des femmes de l'effectif cette année-là. Cette même année, c'est dans les autres secteurs que l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes était le plus grand, et dans le secteur des communications qu'il était le moins important.

Jusqu'à 16,1 % des hommes autochtones faisant partie de l'effectif gagnaient moins de 30 000 \$ en 1997, comparativement à 9,8 % pour l'ensemble des hommes de l'effectif. L'écart était important aussi au niveau des échelles de rémunération supérieures. Seulement 26,4 % des hommes autochtones touchaient un salaire de 50 000 \$ ou plus, comparativement à 40 % de l'ensemble des hommes compris dans l'effectif.

Environ 38 % des femmes autochtones gagnaient moins de 30 000 \$, par rapport à 16 % pour les hommes du même groupe. Fait intéressant à noter, la différence entre le pourcentage d'hommes et de femmes Autochtones recevant les plus bas salaires était moins grande que la différence entre le pourcentage de l'ensemble des hommes et des femmes recevant les mêmes salaires. À l'autre extrémité des échelles de rémunération, 15,6 % de l'ensemble des femmes dans l'effectif gagnaient 50 000 \$ ou plus en 1997, alors que la proportion n'était que de 8,1 % chez les femmes autochtones.

En 1997, le salaire moyen des hommes autochtones faisait partie de l'effectif et travaillant à plein temps se chiffrait à 44 046 \$. Cette moyenne a été calculée à l'aide des nouvelles échelles de rémunération utilisées pour préparer les rapports concernant 1997. Au cours de la même année, l'ensemble des hommes dans l'effectif gagnaient 51 727 \$, ce qui signifie que les hommes autochtones touchaient l'équivalent de 85,2 % du salaire versé à l'ensemble des hommes.

En 1997, les Autochtones étaient largement représentés dans les catégories suivantes : autres travailleurs manuels, autre personnel de la vente et des services et travailleurs manuels spécialisés. L'augmentation de la représentation des salariés autochtones dans la catégorie des travailleurs qualifiés et artisans était l'effet le plus perceptible de l'utilisation des nouvelles catégories professionnelles.



Dans la catégorie des cadres supérieurs, la catégorie des autres travailleurs manuels et les catégories du personnel de la vente et des services, la représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi en 1997 était beaucoup moins forte que dans la population active canadienne en 1996. Par exemple, seulement 0,38 % des cadres dans l'effectif étaient des Autochtones, comparativement à un taux de 2,62 % dans la population active canadienne. Même si les Autochtones constituaient 2,95 % de la catégorie des autres travailleurs manuels (le plus haut taux de représentation de ce groupe parmi les 14 catégories professionnelles dans l'effectif), le pourcentage de salariés autochtones dans cette catégorie professionnelle était beaucoup plus élevé (4,42 %) dans la population active canadienne. Par ailleurs, leur

LE PROFIL PROFESSIONNEL

précédente. Les femmes autochtones représentaient une large part de cette augmentation en raison des promotions qu'elles ont obtenues l'année dernière.

En ce qui concerne les nouvelles occasions offertes aux Autochtones en 1997, il s'agissait de recrutements dans 55,1 % des cas. Cette proportion était semblable à celle enregistrée l'année précédente ainsi qu'au pourcentage de cas où il y a eu recrutement pour doter les postes vacants dans l'ensemble de l'effectif.

Parmi les 14 nouvelles catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi, les Autochtones étaient largement concentrés dans la catégorie du personnel de bureau (35,8 %), dans la catégorie des travailleurs qualifiés et artisans (11,3 %) et dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés (13,8 %). Ces proportions sont similaires à celles qui avaient été observées suivant l'ancienne classification.

On s'attendait à ce que l'utilisation d'une nouvelle classification comportant 14 catégories entraîne une baisse du nombre d'Autochtones dans la catégorie des autres travailleurs manuels, mais une augmentation dans les emplois de cols bleus plus spécialisés. C'est en fait ce qui s'est produit, si l'on se reporte en particulier à l'augmentation du pourcentage d'Autochtones dans la catégorie des travailleurs qualifiés et artisans. Dans les emplois de cols blancs, selon les nouvelles catégories professionnelles, la proportion d'Autochtones classés comme cadres intermédiaires et autres administrateurs a chuté par rapport au pourcentage enregistré en fonction des anciennes catégories.

Les Autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient davantage concentrés dans les emplois de bureau et moins dans la vente et les services que leurs homologues à l'échelle de la population active canadienne au moment du dernier recensement (1996). Ces écarts dans les concentrations selon les catégories professionnelles avaient déjà été notés pour l'ensemble de l'effectif. Toutefois, les différences entre les Autochtones dans l'effectif et dans la population active canadienne étaient plus prononcées.

Variations régionales

bancaire et à 1,07 % dans le secteur des communications.

En 1997, le nombre de salariés autochtones a augmenté dans presque toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Saskatchewan. À l'Île-du-Prince-Édouard, cet état de choses était attribuable, rappeignons-le, au fait qu'un important employeur de la province a mis à pied la majorité de son personnel. En Saskatchewan, deux organisations, soit la Banque royale du Canada et la Corporation Cameco, sont principalement à l'origine de la baisse du nombre de salariés autochtones dans cette province.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'effectif visé par la Loi a connu une forte augmentation grâce à la nouvelle société Nav Canada. Or, cette entreprise n'emploie que très peu d'Autochtones. Par conséquent, dans les Territoires du Nord-Ouest, la représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi a diminué en 1997. Quoi qu'il en soit, les Autochtones formaient quand même 21,65 % de l'effectif dans cette région – soit la plus importante représentation du groupe à l'échelle du Canada.

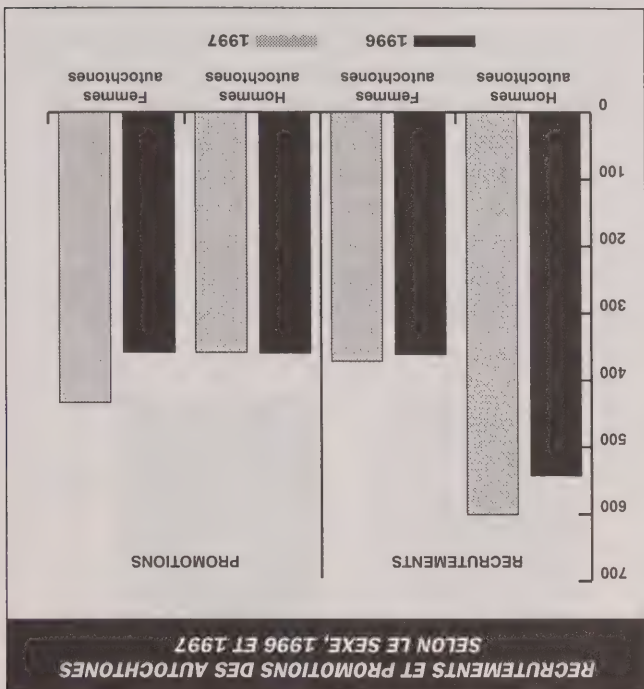
Changements au chapitre des occasions d'emploi en 1997

Les Autochtones constituaient 1,51 % des personnes recrutées à un poste permanent au sein de l'effectif visé par la Loi en 1997. Ce pourcentage était moins élevé qu'en 1996, et en régression pour la troisième année consécutive. Tant les hommes que les femmes autochtones ont vu diminuer leur part au chapitre des recrutements.

Au cours de la même période, la proportion de salariés autochtones ayant cessé de faire partie de l'effectif a continué de grimper. Ainsi, il y a eu 184 cessations de fonctions de plus que de recrutements parmi les Autochtones en 1997. L'an dernier, pour la deuxième fois seulement depuis 1987, le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions a été négatif, et important. C'était également la première année où l'emploi des Autochtones accusait un recul

plus significatif que dans l'ensemble de l'effectif : l'emploi a baissé de 2,5 % pour les Autochtones, mais de seulement 0,8 % pour l'ensemble de l'effectif en 1997. Malgré ce repli, la représentation du groupe n'a pas fléchi. D'autres facteurs, comme des changements dans la composition du groupe de salariés visés par la Loi et de meilleures méthodes d'auto-identification, ont compensé la réduction du nombre de salariés autochtones résultant des recrutements et des cessations de fonctions.

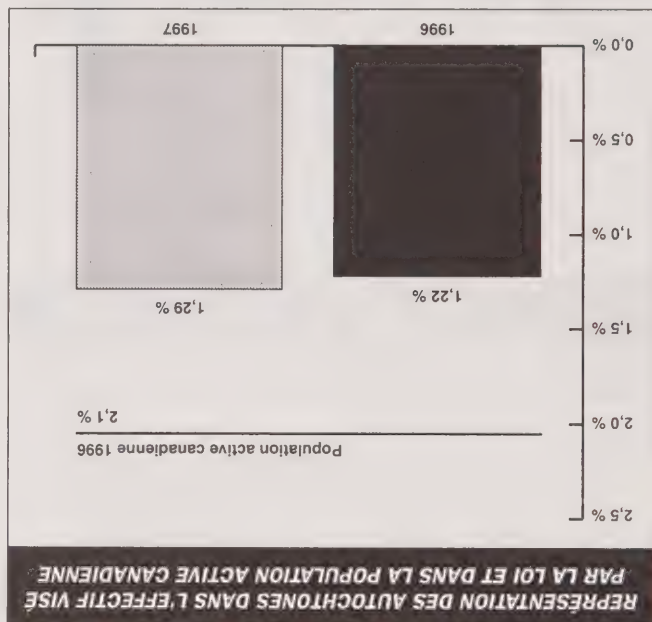
C'est dans le secteur bancaire, et particulièrement en Saskatchewan et dans les plus grandes provinces que sont l'Ontario et le Québec, que l'emploi des Autochtones a le plus diminué. Encore une fois, la représentation du groupe n'a pas baissé dans ce secteur, parce que certaines grandes banques ont procédé à une nouvelle enquête sur l'effectif en 1997, laquelle a révélé un plus grand nombre de membres de ce groupe. L'emploi des Autochtones a aussi nettement régressé dans le secteur des communications. Cependant, la représentation de ce groupe est la encore restée la même en raison des autres facteurs susmentionnés.



En 1997, 1 762 occasions (sous forme de recrutement ou d'avancement) ont été offertes aux Autochtones dans l'effectif visé par la Loi. Ce nombre était légèrement supérieur à l'année

- La représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi a continué d'augmenter en 1997, mais sans atteindre le taux de représentation de ce groupe dans la population active canadienne.
- En 1997, c'était seulement la deuxième année où le nombre de cessations de fonctions dépassait largement celui des recrutements chez les Autochtones. Bien que l'emploi des Autochtones ait été en nette régression, le taux de représentation du groupe n'a pas diminué parce que d'autres facteurs ont compensé cette régression.
- Selon la nouvelle classification des professions, le pourcentage d'Autochtones dans la catégorie des autres travailleurs manuels a diminué, tandis qu'il augmentait dans celle des travailleurs qualifiés et artisans.
- Le salaire moyen des Autochtones en 1997 s'établissait à 40 027 \$, ce qui équivaut à 85,7 % du salaire versé à l'ensemble des salariés faisant partie de l'effectif pour un emploi à plein temps.

LA REPRÉSENTATION



En 1997, les Autochtones représentaient 1,29 % de l'effectif visé par la Loi, soit un peu plus qu'en 1996, où leur taux de représentation était de 1,22 %. Depuis que des données sont recueillies en application de la Loi, on constate que la représentation des Autochtones s'accroît d'année en année. Malgré cela, la représentation de ce groupe dans l'effectif est demeurée inférieure à ce qu'elle était dans la population active canadienne (2,1 %) d'après le recensement de 1996.

De nouveau en 1997, le nombre de femmes autochtones s'est accru plus rapidement que le nombre d'hommes autochtones dans l'effectif visé par la Loi. Si la tendance se maintient, l'effectif

Variations sectorielles

comprendra bientôt autant de femmes autochtones que d'hommes autochtones.

Pratiquement tous les salariés autochtones pris en compte dans les rapports présentés pour 1997 occupaient un emploi permanent à plein temps ou à temps partiel. Chose à remarquer, la hausse de la représentation du groupe est presque entièrement due à l'augmentation du nombre d'autochtones travaillant à plein temps. Plus des deux tiers de cet accroissement est attribuable aux femmes autochtones.

L'an dernier, l'augmentation du nombre d'Autochtones dans l'effectif visé par la Loi s'est concentrée dans le secteur bancaire. Le nombre de salariés autochtones s'est aussi légèrement accru dans le secteur des transports et dans les autres secteurs, mais a diminué dans le secteur des communications. Compte tenu de ces variations, en 1997, 30 % des Autochtones compris dans l'effectif travaillaient dans le secteur bancaire, et 28 % dans le secteur des communications. Ainsi, le secteur des communications a glissé au second rang, après avoir occupé le premier rang durant un certain nombre d'années. C'est dans les autres secteurs que la représentation des Autochtones est demeurée la plus forte, même si ce groupe d'industries n'employait que 17 % de tous les Autochtones faisant partie de l'effectif. La représentation des Autochtones dans ce secteur était de 2,11 % en 1997, comparativement à 1,30 % dans le secteur

secteur bancaire et celui du transport : environ le tiers des femmes dans l'effectif visé par la Loi travaillant dans ces secteurs touchaient un salaire inférieur à 30 000 \$.

Dans les échelles de rémunération supérieures, 40 % des hommes faisant partie de l'effectif – mais seulement 15 % des femmes – ont touché 50 000 \$ ou plus en 1997. Par ailleurs, une proportion un peu plus élevée de femmes gagnaient 50 000 \$ ou plus dans les autres secteurs (24,5 %).

Du côté de l'effectif visé par la Loi, les femmes employées dans les banques étaient particulièrement bien représentées parmi le personnel de bureau (89,20 %) et les surveillants (83,87 %). Environ la moitié des cadres intermédiaires, des professionnels et du personnel semi-professionnel étaient des femmes, mais celles-ci étaient absentes de la catégorie des autres travailleurs manuels. Dans le secteur des communications, où 41,64 % des salariées étaient des femmes, ces dernières constituaient 84,93 % du personnel administratif et de bureau principal. Par contre, le pourcentage de femmes dans les catégories des travailleurs qualifiés, des travailleurs manuels spécialisés et des autres travailleurs manuels était plus élevée que dans les trois autres grands secteurs, pris individuellement. Néanmoins, c'est encore dans les emplois de bureau que le taux de représentation des femmes était le plus élevé.

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle en 1997

En 1997, le nombre de femmes recrutées par les employeurs assujettis à la Loi a été supérieur au nombre de cessations de fonctions pour ce groupe dans 6 des 14 catégories professionnelles. Dans une certaine mesure, cela a contribué à améliorer la situation des femmes dans l'effectif à l'intérieur de certaines catégories professionnelles, notamment les travailleurs qualifiés et artisans, les travailleurs manuels spécialisés, le personnel intermédiaire de la vente et des services et la catégorie « autre personnel de la vente et des services ».

En 1997, le pourcentage de femmes ayant obtenu de l'avancement dans certaines catégories (cadres, surveillants et contremaîtres, professionnels et personnel de bureau) a été supérieur au taux de représentation de ce groupe dans ces catégories. Fait intéressant, l'avancement constituait pratiquement le seul moyen pour les femmes de décrocher

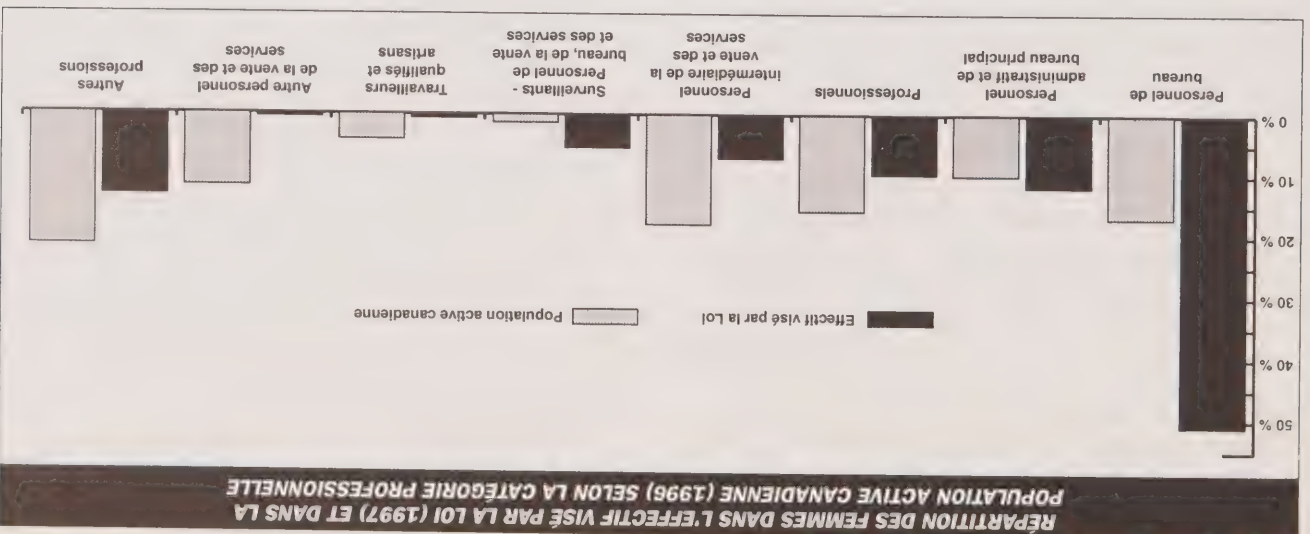
LES SALAIRES

Le salaire moyen des femmes dans l'effectif qui travaillaient à plein temps a été estimé, d'après les nouvelles échelles de rémunération, à 39 282 \$ en 1997, comparativement à 51 727 \$ pour les hommes. C'est donc dire que la rémunération des femmes ne représentait que 75,9 % de celle des hommes. Comme les données de 1997 se fondent sur de nouvelles échelles de rémunération, toute comparaison entre ces salaires moyens et ceux des années passées est impossible. En 1997, l'écart salarial le plus important entre les hommes et les femmes a été observé dans le secteur bancaire, et l'écart le plus faible dans le secteur des communications. La tendance constatée les années précédentes s'est donc maintenue.

Compte tenu du recours à de nouvelles échelles de rémunération, il a fallu rajuster les points de référence concernant les échelles de rémunération inférieure et supérieure. Auparavant, le point de référence le plus bas correspondait à 25 000 \$ et le plus élevé à 40 000 \$. Ces niveaux ont été portés à 30 000 \$ et à 50 000 \$ respectivement pour ce qui est des données recueillies en 1997. En conséquence, aucune comparaison entre les données de 1997 sur la répartition selon les échelles de rémunération et celles des années précédentes ne peut être établie.

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES QUI ONT GAGNÉ MOINS DE 30 000 \$ POUR UN EMPLOI À PLEIN TEMPS SELON LE SECTEUR, 1997			
	Hommes	Femmes	
Banques	13,0 %	35,8 %	TOUS LES SECTEURS
Transports	11,3 %	32,7 %	
Communications	6,7 %	13,6 %	
Autres secteurs	10,1 %	20,7 %	
	9,8 %	27,3 %	

Cela dit, les femmes n'en demeurent pas moins largement concentrées dans les échelles de rémunération inférieures. Trois fois plus de femmes que d'hommes travaillant à plein temps gagnaient moins de 30 000 \$ en 1997 (soit 27,3 % par rapport à 9,8 % seulement). Le pourcentage de femmes dans ce cas était encore plus élevé dans le



Selon la nouvelle classification, un plus fort pourcentage de femmes qu'auparavant sont maintenant classées parmi les professionnels, le personnel de bureau et le personnel de la vente et des services. En 1997, près de 87 % de toutes les femmes faisant partie de l'effectif se retrouvaient dans les sept catégories professionnelles englobant ces types d'emplois, la majorité (50,94 %) étant regroupées dans la catégorie du personnel de bureau. Comme le montre le graphique ci-dessus, le pourcentage des femmes de la population active canadienne dans les mêmes catégories professionnelles était moins élevé (78,3 %). Seulement 17 % des femmes occupaient des emplois de bureau, tandis qu'une proportion beaucoup plus grande se retrouvait parmi les professionnels et le personnel de la vente et des services.

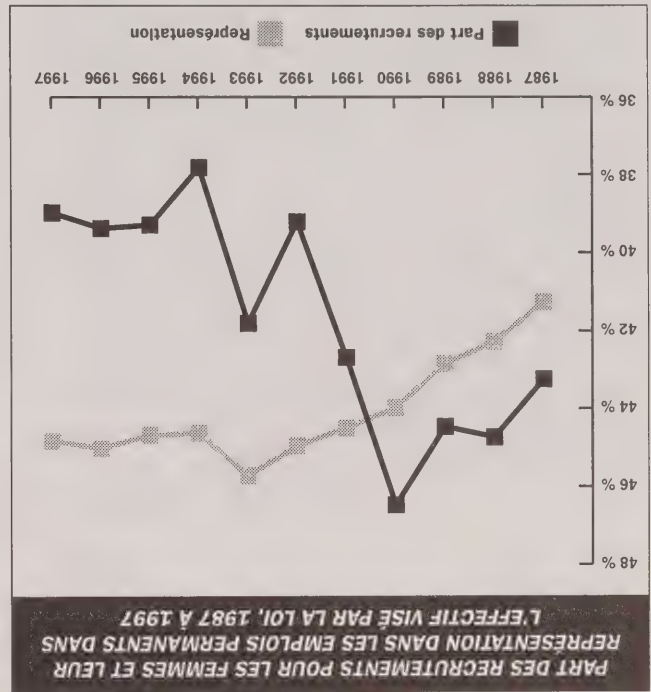
En 1997, les catégories professionnelles où la représentation des femmes était la plus forte étaient celles du personnel administratif et de bureau principal, du personnel de bureau, des surveillants du personnel de bureau, de la vente et des services ainsi que du personnel intermédiaire de la vente et des services. Si l'on établit une comparaison avec les données précédentes fondées sur les 12 anciennes catégories professionnelles, la représentation des femmes était moins élevée dans la catégorie des cadres intermédiaires et du personnel semi-professionnel et technique en 1997.

Par ailleurs, la proportion de femmes dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique et dans la catégorie appelée « autre personnel de la vente et des services » était beaucoup plus faible dans l'effectif que dans la population active canadienne. Plus précisément, les femmes ne représentaient que 19,08 % de l'effectif dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services », tandis que leur représentation s'établissait à 54,4 % dans la même catégorie professionnelle en ce qui concerne la population active canadienne.

Comme il a déjà été mentionné, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi était plus faible que la représentation de ce groupe dans la population active canadienne. Or, l'examen des données selon la catégorie professionnelle révèle deux exceptions à cet égard. Dans le cas de l'effectif visé par la Loi, un plus fort pourcentage de gens travaillant, premièrement, à titre de cadres intermédiaires et, deuxièmement, à titre de surveillants (du personnel de bureau, de la vente et des services) étaient des femmes que dans la population active canadienne. Ainsi, 38,87 % des cadres intermédiaires faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient des femmes, comparativement à 33,6 % dans la population active canadienne.

Changements au chapitre des occasions d'emploi en 1997

L'augmentation de l'effectif visé par la Loi dans cette province ou ce territoire de 1996 à 1997. Toutefois, pour ce qui est de l'Ontario, le nombre de salariées dans l'effectif de cette province a augmenté de 0,3 %, tandis que le nombre de femmes accusait un recul de 1,3 %. À l'Île-du-Prince-Édouard, la diminution du nombre de femmes dans l'effectif de la province a été beaucoup moins importante que la baisse du nombre total de salariées. Cette baisse est attribuable aux nombreux licenciements effectués par la société Marine Atlantique dans cette province, entreprise qui employait peu de femmes. Au Yukon, contrairement à l'Île-du-Prince-Édouard, le nombre de salariées visées par la Loi s'est accru. Dans ce cas, l'accroissement touchait beaucoup plus les femmes parce qu'il était attribuable à l'ouverture d'une nouvelle succursale bancaire.



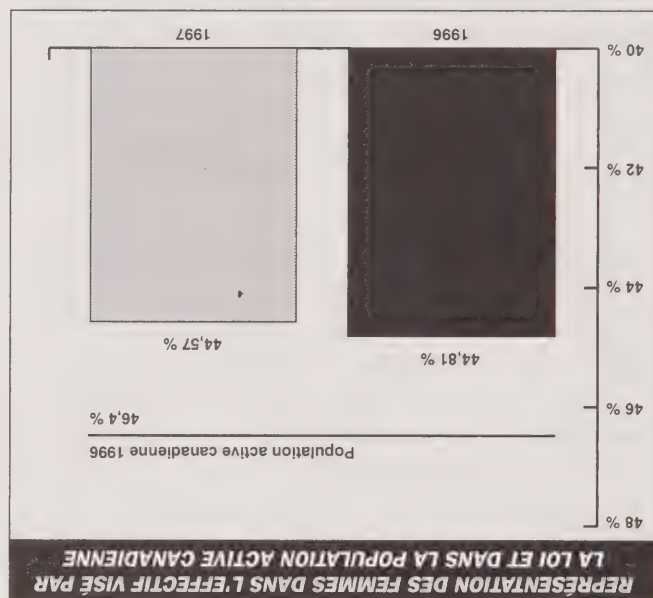
Le nombre de femmes embauchées à plein temps et à temps partiel s'est accru, mais pas au même rythme que pour les hommes. En fait, le pourcentage de femmes recrutées dans l'effectif (à plein temps et à temps partiel) a baissé. En 1997, seulement 38,98 % des personnes recrutées étaient des femmes, alors que les femmes représentaient 44,57 % de l'effectif. Au cours des années précédentes, plus de femmes ont cessé d'exercer leurs fonctions que de femmes

LE PROFIL PROFESSIONNEL

n'ont été recrutées dans l'effectif. En 1997, comme les cessations de fonctions à l'intérieur de ce groupe étaient encore en hausse, les femmes ont accusé une perte nette de 3 682 emplois permanents, comparativement à seulement 804 emplois perdus pour les hommes compris dans l'effectif. Il y avait 4 181 femmes de moins dans des emplois à plein temps en 1997, mais ce recul a été compensé en partie par les 499 emplois à temps partiel qui se sont ajoutés. Pour la plupart, ces pertes ont été observées, comme on pouvait s'y attendre, dans le secteur bancaire, suivi du secteur des communications. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions montre une régression de 1,4 % de l'emploi des femmes à plein temps et à temps partiel en 1997, repli légèrement moins important qu'en 1996, où l'emploi avait fléchi de 1,9 %. Par comparaison, l'emploi des hommes n'a diminué que de 0,3 % en 1997. Seulement 44,5 % des 56 147 emplois permanents offerts aux femmes dans l'effectif visé par la Loi représentaient des recrutements en 1997. Dans le cas des hommes, ce pourcentage s'établissait à 62,1 %. Le plus faible pourcentage de recrutements en ce qui concerne les femmes vient du fait que bon nombre des employeurs assujettis à la Loi ont accordé de l'avancement aux femmes faisant déjà partie de leur personnel lorsqu'ils ont doté des postes vacants. On s'attendait à ce que de l'utilisation des nouvelles catégories professionnelles influe sur le profil professionnel des femmes. En fait, on croyait surtout qu'il y aurait moins de femmes qu'auparavant classées parmi les cadres intermédiaires, parce que la nouvelle catégorie du personnel administratif et de bureau principal comprend un certain nombre d'emplois occupés en majorité par des femmes, qui étaient classées auparavant dans la catégorie des cadres intermédiaires. Les données recueillies selon les 14 nouvelles catégories professionnelles indiquent qu'en 1997, sur l'ensemble des femmes, seulement 0,24 % et 8,86 %, étaient classées parmi les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires respectivement. Les données montrent également que 11,88 % des femmes figuraient dans la catégorie du personnel administratif et de bureau principal.

- Après avoir été en hausse durant un certain nombre d'années, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a légèrement fléchi en 1997.
- Même si elles formaient plus de 44 % de l'effectif, les femmes ont bénéficié de seulement 39 % de tous les recrutements au cours de l'année du rapport.
- Selon les données recueillies en fonction du nouveau système de classification des professions, les femmes se retrouvent pour la plupart parmi les professionnels, le personnel de bureau et le personnel de la vente et des services.
- En 1997, une proportion élevée de femmes ont été promues à des postes de cadres et de surveillants.
- D'après les nouvelles échelles de rémunération, les femmes étaient nettement concentrées dans les échelles inférieures et les hommes dans les échelles supérieures.

LA REPRÉSENTATION



L'an dernier, pour la seconde fois seulement depuis 1987, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a diminué. Il convient toutefois de noter qu'il s'agissait d'un très léger repli, la représentation des femmes étant passée de 44,81 % en 1996 à 44,57 % en 1997. À titre de comparaison, la représentation des femmes dans la population active canadienne s'établissait à 46,4 % selon le recensement de 1996.

Contrairement à ce qui avait été observé en 1996, plus de femmes que d'hommes ont cessé de faire partie de l'effectif visé par la Loi, ce qui explique ce recul de la représentation des femmes. En 1997,

Variations sectorielles

Le taux de représentation des femmes dans les postes à temps partiel ou temporaires a diminué, mais il a augmenté dans les postes à plein temps. La baisse (3,2 %) du nombre de femmes travaillant à temps partiel est beaucoup plus importante que celle de l'effectif dans son ensemble (0,5 %).

La représentation des femmes dans le secteur bancaire n'a pas suivi la tendance observée dans l'ensemble des secteurs d'activité visés par la Loi. En effet, dans ce secteur, la représentation des femmes a diminué, et ce tant dans les emplois à plein temps qu'à temps partiel. C'est également dans le secteur bancaire que la représentation des femmes a le plus régressé l'an dernier. Les femmes représentaient 73,59 % des salariées de ce secteur en 1997, comparativement à 74,76 % en 1996. Ce repli a été constaté dans toutes les grandes banques canadiennes. Par contre, la représentation des femmes dans le secteur des transports s'est accrue en 1997, atteignant 23,26 %. Cela dit, ce secteur emploie quand même beaucoup moins de femmes que le secteur bancaire (en 1997, 13,7 % des femmes travaillaient dans le secteur des transports, et 49,3 % dans les banques).

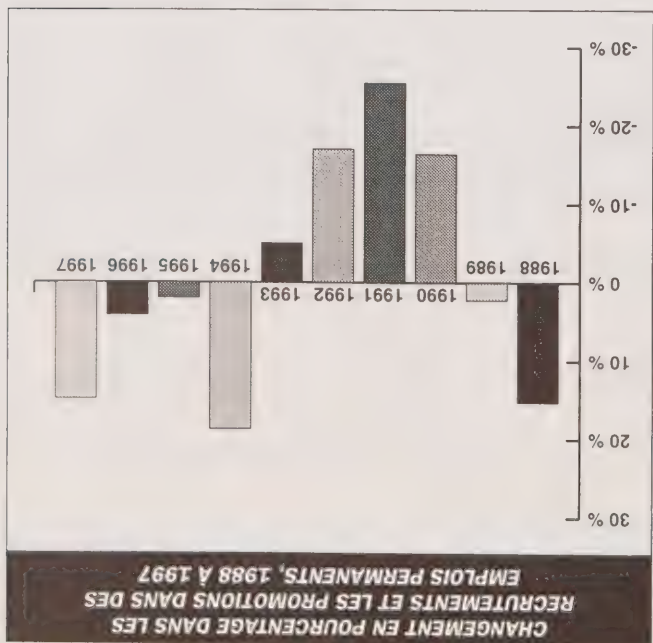
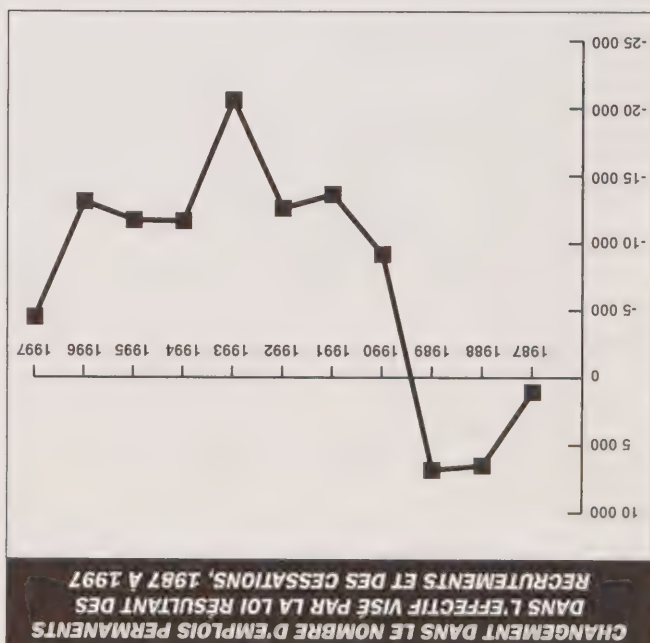
Variations régionales

Toute diminution ou augmentation du nombre de femmes employées dans une province ou un territoire correspondait à la diminution ou à

Même si le nombre de cessations de fonctions indiquées pour 1997 n'a pas augmenté autant que le nombre de recrutements, il reste que les cessations de fonctions ont été plus nombreuses que les recrutements en ce qui concerne l'effectif visé par la Loi. En tout, 4 486 postes permanents ont été perdus en 1997, soit environ un tiers de moins qu'en 1996 (13 000 emplois avaient été perdus cette année-là). En conséquence, l'emploi a régressé de seulement 0,8 %, soit beaucoup moins qu'en 1996, où la baisse avait été de 2,3 %.

Comme par les années passées, un grand nombre d'emplois à plein temps ont été perdus en raison des recrutements et des cessations de fonctions. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, le nombre de recrutements a été supérieur à celui des cessations de fonctions. En 1997, c'est dans le secteur bancaire que le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions s'est traduit par le plus grand nombre d'emplois perdus, suivi de près par le secteur des communications. Par contre, les recrutements ont dépassé en nombre les cessations de fonctions dans le secteur des transports, en particulier dans l'industrie du transport aérien et celle du camionnage.

Au chapitre des recrutements et des cessations de fonctions, un résultat net négatif ne signifie pas que les organisations n'ont pas eu la possibilité d'améliorer la situation des groupes désignés au cours de l'année. Pour bien évaluer cet aspect, on examine habituellement le nombre total de



recrutements et de promotions pour les postes permanents dans l'effectif visé par la Loi. En 1997, près de 120 000 personnes ont été recrutées ou promues au sein de l'effectif visé par la Loi, ce qui représente une augmentation de 14,9 % par rapport à l'année précédente. Environ 54 % de ces occasions d'emploi constituaient des recrutements.

LE PROFIL PROFESSIONNEL

Comme il a été mentionné dans l'introduction, toute comparaison entre les données sur les catégories professionnelles recueillies pour 1997 et celles des années précédentes est impossible. Nous avons donc examiné la répartition de l'effectif parmi les 14 catégories professionnelles en établissant un parallèle avec la répartition de l'ensemble de la population active canadienne dans ces mêmes 14 catégories professionnelles, à partir des données du dernier recensement du Canada (1996).

Cette comparaison montre que la concentration (c.-à-d. le pourcentage) de salariés visés par la Loi dans la catégorie du personnel de bureau était trois fois plus forte que dans le cas de la population active canadienne (31,9 % contre 11,1 %). À l'inverse, une proportion beaucoup plus faible de salariés visés par la Loi travaillaient dans la vente et les services que ce n'était le cas dans la population active canadienne (7,4 % contre 21,1 %, une fois regroupées les trois catégories professionnelles de la vente et des services).

secteur des transports, après avoir régressé durant huit ans. Le tableau indique également que le nombre de salariés visés par la Loi dans le secteur des communications a légèrement diminué. Malgré la baisse observée, le secteur bancaire et celui des communications demeurent ceux où l'on retrouve le plus grand nombre de salariés régis par la Loi.

Voici quelques éléments qui expliquent les variations observées dans le nombre de salariés selon les secteurs :

- La baisse de l'emploi dans le secteur bancaire traduit la rationalisation des activités amorcée au début des années 90.
- Dans les autres secteurs, deux entreprises ont fermé leurs portes ou n'étaient plus tenues de présenter un rapport. Ontario Hydro a aussi réduit son effectif de 300 personnes.

- La hausse du nombre d'entreprises dans le secteur des communications est surtout attribuable à l'acquisition du réseau CTV par la société Baton Broadcasting, cette dernière ayant présenté des rapports sur neuf organisations différentes, conformément à la nouvelle structure de l'entreprise. Il convient toutefois de noter que le nombre de salariés employés dans ce secteur n'a pas augmenté.
- Dans le secteur des transports, un certain nombre d'entreprises ont mis fin à leurs activités, et quelques rapports ne nous étaient pas encore parvenus au moment de la rédaction du présent rapport. Malgré tout, le nombre de salariés dans deux sous-secteurs des transports (« industries du transport aérien » et « industries des services relatifs au transport aérien ») a fait un bond. Le second de ces sous-secteurs englobe de nouvelles organisations, comme l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto et l'Administration aéroportuaire de Winnipeg. La société Nav Canada, le plus important des nouveaux employeurs dans le secteur des

Variations régionales

C'est au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest que le nombre de salariés visés par la Loi a connu la plus forte hausse en 1997, comparative-ment à l'année précédente. Dans ces deux régions, l'augmentation s'explique en bonne partie par l'établissement de la société Nav Canada. Le fait que la société Manitoba Telecom Services ait présenté son premier rapport pour 1997 à égalité avec beaucoup influé sur le nombre de salariés visés par la Loi au Manitoba. À l'Île-du-Prince-Édouard, le nombre de salariés visés a chuté de plus de 30 % de 1996 à 1997, en raison de la mise à pied de presque tous les employés de Marine Atlantique dans cette province.

Occasions d'emploi

On s'attendait à une hausse du nombre total de recrutements et de cessations de fonctions par rapport aux années précédentes puisque, par le passé, les salariés mutés d'une entreprise à l'autre n'étaient pas pris en compte dans les recrutements et les cessations de fonctions. En 1997, le nombre de salariés recrutés par les entreprises assujetties à la Loi pour occuper des postes permanents a, de fait, bondi de 20 % comparativement à 1996. Depuis que des données sont recueillies en vertu de la Loi, une majoration de cette ampleur a rarement été observée, les seules exceptions remontant à 1988 (deuxième année où les employeurs étaient tenus de présenter un rapport) et à 1994, année où Ontario Hydro s'est ajoutée à la base de données. Par ailleurs, le nombre de cessations de fonctions n'a augmenté que de 3,2 %. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les entreprises d'où des salariés ont été mutés ont simplement cessé toute activité et n'ont pas présenté de rapport (ce dernier aurait inclus les salariés ayant cessé d'exercer leurs fonctions au sein de ces entreprises).

transports, se classe dans un troisième sous-secteur, celui des « autres industries des services relatifs aux transports ».

3.1 L'effectif visé par la Loi

- En 1997, le nombre total d'employés dans l'effectif visé par la Loi est demeuré à peu près constant.
- En raison des recrutements et des cessations de fonctions dans les entreprises visées par la Loi, l'emploi a fléchi, mais de façon moins marquée que par le passé.
- Le nombre d'occasions (recrutements et promotions) que les employeurs ont eues pour améliorer la situation des groupes désignés a augmenté de façon considérable.
- Si on compare avec la population active canadienne, le pourcentage de l'effectif visé par la Loi était beaucoup plus élevé dans la catégorie du personnel de bureau, alors qu'il était nettement plus faible dans les emplois de la vente et des services.

NOMBRE D'EMPLOYÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 1987, 1996 ET 1997									
SECTEURS			EMPLOYÉS			EMPLOYES			
	1987	1996	1997		1987	1996	1997		1997
Banques	23	18	19	169 632	172 329	170 374	170 374	170 374	170 374
Transports	208	171	166	203 207	147 261	149 707	149 707	149 707	149 707
Communications	90	89	96	179 247	192 187	191 392	191 392	191 392	191 392
Autres secteurs	52	53	51	43 331	60 106	59 285	59 285	59 285	59 285
TOUTS LES SECTEURS	373	331	332	595 417	571 883	570 758	570 758	570 758	570 758

LA SITUATION EN 1997

En 1997, le nombre d'employeurs visés par la Loi était à peu près le même que l'année précédente. D'après notre base de données, 332 rapports ont été présentés pour 1997, sur un total de 346 employeurs visés¹. D'après les rapports soumis par les employeurs, le nombre total de salariés s'établit à 570 758, ce qui représente une légère diminution – de 0,2 % – comparativement à 1996.

Cette diminution résulte en grande partie de la baisse du nombre de salariés temporaires dont l'état les rapports. Cela ne signifie pas nécessairement qu'il y a effectivement eu une diminution du nombre de salariés temporaires, mais simplement que le nombre déclaré dans les rapports était moins élevé. Cette baisse est peut-être liée au fait que ce groupe ne constituait plus 20 % de l'effectif total dans certaines entreprises². Il se peut également que le nombre de salariés temporaires ait

Variations sectorielles
Comme le montre le tableau ci-haut, le nombre de salariés visés par la Loi a accusé un net recul de 1996 à 1997 dans le secteur bancaire et dans les autres secteurs, alors qu'il augmentait dans le

Dans l'ensemble, le nombre de salariés visés par la Loi ayant un emploi permanent a augmenté de 0,1 % en 1997. Le nombre de salariés à temps partiel a légèrement diminué (de 0,5 %), cette baisse ayant été compensée par une hausse du nombre de salariés à plein temps.

diminué parce que certains travailleurs « temporaires » sont devenus des salariés permanents à plein temps ou à temps partiel. Fait intéressant, certains employeurs ont indiqué dans la partie narrative de leur rapport que c'était effectivement le cas cette année pour un grand nombre de leurs salariés temporaires.

Certains employeurs n'ont pas présenté un rapport acceptable à temps pour qu'il soit inclus dans la base de données. Voir la liste de ces employeurs au chapitre 4.

Selon le règlement d'application de la Loi, l'employeur doit inclure dans son rapport les salariés temporaires lorsque ceux-ci constituent 20 % de son effectif au moment où il était le plus élevé. Il se peut donc qu'un employeur n'indique pas le nombre de salariés temporaires, par exemple si son effectif augmente et que les salariés temporaires ne représentent plus 20 % de l'effectif total de l'entreprise, et ce même si le nombre de salariés temporaires est demeuré constant. Voir la Ligne directrice no 11 pour plus de détails.

DES COMPARAISONS INTÉRESSANTES AVEC LES DONNÉES CANADIENNES

Tout au long de ce chapitre, nous nous servons de données provenant de deux sources extérieures pour comparer la situation des membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi à celle de ces mêmes groupes dans la population active canadienne. Les données en question sont tirées du recensement de 1996 et, dans le cas des personnes handicapées, de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991. Ces deux séries de données nous permettent d'avoir une idée de la situation des membres des groupes désignés sur le marché du travail et jouent un rôle important dans le processus de planification de l'équité en matière d'emploi. Les employeurs se fondent sur ces données pour déterminer si les groupes désignés sont sous-représentés dans leur effectif. Nous nous servons de ces données pour montrer, de façon générale, dans quelle mesure l'effectif visé par la Loi est représentatif – ou non – de la population active canadienne à certains égards. Ces données nous indiquent également le chemin qui a été fait pour atteindre un effectif représentatif.

La plupart de ces comparaisons figurent sous la rubrique intitulée « Le profil professionnel ». Par exemple, lorsqu'il s'agit de mesurer la représentation, nous pouvons comparer le pourcentage de salariés autochtones dans l'ensemble des salaires appartenant à une catégorie professionnelle avec le pourcentage d'Autochtones dans l'ensemble de la population active canadienne qui font partie de la même catégorie professionnelle. Le résultat de cette comparaison nous dit, le cas échéant, le degré de sous-représentation des Autochtones dans la catégorie professionnelle en question.

3. L'analyse des rapports des employeurs

Ce chapitre brosse un tableau de la situation des groupes désignés par rapport à l'emploi, en 1997, selon les données fournies par les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes en 1997. En plus de la section qui porte sur l'effectif dans son ensemble, ce chapitre contient quatre profils distincts – un pour chaque groupe désigné, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

UNE NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Suivant le règlement d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1996, les employeurs assujettis à la Loi étaient tenus de présenter l'information sur leurs salariés en fonction d'un nouveau système de classification des professions (la Classification nationale des professions, ou CNP), pour la première fois en 1998, en ce qui concerne l'année de référence 1997. Dans leur rapport, les employeurs devaient coder les emplois d'après la CNP et fournir des données regroupées selon les 14 catégories professionnelles établies aux fins de l'équité en matière d'emploi, plutôt que selon les 12 catégories utilisées depuis 1987¹. Comme l'ancienne classification et la nouvelle ne concordent pas, toute comparaison entre les données sur les catégories professionnelles pour 1997 et celles des années précédentes est impossible.

DE NOUVELLES ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION

Le scénario est le même en ce qui a trait aux salaires, puisque les échelles de rémunération ont changé elles aussi en raison de l'adoption des nouvelles dispositions réglementaires. Ainsi, on ne peut établir de comparaisons utiles entre le pourcentage de l'effectif pour chaque échelle de rémunération, ni entre le salaire moyen en 1997 et les données des années précédentes.

DE NOUVELLES LIGNES DIRECTRICES SUR LA FAÇON D'INDIQUER LES RECRUTEMENTS ET LES CÉSSATIONS DE FONCTIONS

De nouvelles lignes directrices sur la façon d'indiquer les recrutements et les cessations de fonctions ont été établies. Par le passé, lors de fusions ou d'autres transactions commerciales dans le cadre desquelles des salariés étaient mutés d'une entreprise à une autre, ces mutations n'étaient pas considérées comme des recrutements ou des cessations de fonctions. Dorénavant, les salariés en question devront être inclus dans les recrutements par l'entreprise qui les aura accueillis, et dans les cessations de fonctions par l'entreprise qu'ils auront quittée. Prenons l'exemple de l'entreprise A qui ferait l'acquisition de l'entreprise B au cours de l'année, cette transaction impliquant la mutation des salariés de l'entreprise B à l'entreprise A. Dans son rapport préparé à la fin de l'année, l'entreprise A inclurait les salariés provenant de l'entreprise B dans le nombre total de salariés. En comparant le nombre total de salariés de l'entreprise A pour cette année à celui de l'année dernière, on remarquerait une augmentation. L'ancienne façon de procéder n'aurait pas permis de déterminer la provenance de ces nouveaux salariés. Mais grâce à cette nouvelle méthode de calcul, il est désormais possible d'établir le nombre de salariés de l'entreprise B qui sont venus grossir les rangs de l'effectif de l'entreprise A.

¹ Voir la liste des 14 catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi au tableau 5 de l'annexe C.

L'entreprise de camionnage Interlink Freight Systems a déclaré faillite le 4 juillet 1997, ce qui a entraîné la perte de 2 000 emplois. Cette faillite serait attribuable à la concurrence accrue, à la surproductivité et à la faible marge de profits. Par ailleurs, selon les experts, la situation du secteur du camionnage s'est améliorée en 1997, tendance qui devrait se maintenir en 1998. Les nouvelles technologies, comme les appareils permettant de repérer les camions par satellite, pourraient même contribuer à la survie des entreprises, selon un rapport. Au Canada, environ 40 % des camions sont munis de tels appareils.

En 1996, CP Rail a créé la Compagnie de chemin de fer Saint-Laurent et Hudson Limitée (StL&H) pour desservir l'est du Canada. La nouvelle

entreprise compte 3 800 salariés. Après avoir mis en vente la nouvelle entreprise au début de 1997, CP Rail a finalement annoncé que le service dans l'est du pays serait maintenu. La ligne assurant la liaison entre Hull et Québec, qui n'était pas rentable, a été vendue au cours de l'année à une entreprise régionale.

Autres

En 1997, on a annoncé que TransCanada-Pipelines Ltd., Pipeline Interprovincial Inc. et Gaz Métropolitain inc. proposaient la construction d'un nouveau gazoduc entre Edmonton, au Nouveau-Brunswick, et Goldboro, en Nouvelle-Ecosse. La réalisation de ce projet pourrait accroître temporairement, mais d'une façon importante, le nombre de salariés dans ces entreprises.

Une autre entreprise, Cogeco Câble Inc., a pris le contrôle de 25 entreprises qui appartenaient auparavant à Rogers CableSystems Ltd. Cogeco a aussi troqué certaines activités dans les marchés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique contre des activités de la société Shaw Communications dans le marché ontarien.

Parmi les autres transactions importantes, mentionnons que la société Baton Broadcasting a pris le contrôle du réseau de télévision CTV et acquis tous les intérêts d'Electrohome Limited en télévision, et notamment sa part d'actions de CTV. Enfin, diverses transactions sous forme d'échange de stations, d'actions et d'espèces entre la société Baton et CHUM Ltd. ont permis à Baton d'étendre ses activités à l'ensemble du Canada et à CHUM de consolider ses activités dans le centre du pays.

Du côté du secteur de la transmission des télécommunications, Bell Mobilité a lancé ses services de communications personnelles (SCP) dans quatre villes, soit Toronto, Ottawa, Montréal et Québec.

Enfin, dans le secteur des postes et des services de messagerie, la Société canadienne des postes s'est retirée de la livraison des envois publicitaires sans adresse, ce qui a entraîné la mise à pied de près de 10 000 employés temporaires en janvier 1997. Plus tard dans l'année (du 19 novembre au 4 décembre), les employés de la Société ont fait la grève, grève qui a pris fin par suite de l'adoption d'une loi de retour au travail prévoyant un rajustement salarial d'environ 5,15 % sur trois ans.

Le secteur des transports

Environ 900 pilotes des transporteurs régionaux d'Air Canada (Air B.C., Air Ontario, Air Nova et Air Alliance) ont fait la grève du 10 janvier jusqu'à la semaine du 10 mars 1997, ce qui a entraîné l'annulation de plusieurs vols et la mise à pied de certains salariés. La grève a été déclenchée parce que les pilotes tenaient à conserver, une fois au service d'Air Canada, l'ancienneté acquise au service des transporteurs régionaux.

La compagnie First Air a fait l'acquisition de la société Northwest Territorial Airways Ltd., dont le siège est à Yellowknife, laquelle comptait 180 salariés au moment de la transaction.

D'autre part, Bell Canada, Telus et NB Tel souhaitent soutien. Telus compte mettre à l'essai un service semblable à Calgary et à Edmonton. Bell Canada s'attend à une diminution de sa part du marché de la téléphonie locale lorsque ce marché sera ouvert à la concurrence. C'est pourquoi l'entreprise a réduit son effectif de 2 200 personnes additionnelles en 1997. Les postes supprimés étaient principalement des postes de gestion, d'administration et de

Parmi les autres nouveaux services qui font leur apparition sur le marché, mentionnons les services de radiodiffusion directe (SRD) par satellite. En 1997, quatre fournisseurs ont commencé à offrir ces services, soit ExpressVu, Star Choice, HomeStar et AlphaStar. À titre d'exemple, ExpressVu a créé 140 emplois et investi 40 millions de dollars dans un centre de radiodiffusion situé à North York, en Ontario. Les sociétés Télésat et Spar Aérospatiale Limitée ont annoncé en 1997 qu'elles lanceraient leur propre service de radiodiffusion directe par satellite.

Tandis que le monde de la radiodiffusion connaît d'importants changements, les grands cablodistributeurs canadiens cherchent des moyens de rationaliser leurs activités. Dans une décision rendue en février 1997, le CRTC a approuvé le regroupement de Vidéotron et des réseaux de cablodistribution (CF Cable TV Inc.) appartenant à CFCF Inc. en Ontario et au Québec. Toutefois, il fallait que deux stations de télévision appartenant également à CFCF Inc. soient vendues à des tierces parties non liées à Vidéotron. Ainsi, WIC Television Ltd., de Vancouver, s'est porté acquéreur de CFCF-TV Montréal, et le Consortium Québecor a fait l'acquisition de Télévision Quatre Saisons (TQS). Ces transactions ont été approuvées en août. Vidéotron s'est également départie de son système de cablodistribution en Alberta au profit de Moffat Communications Ltd., dans le but de se concentrer sur ses activités au Québec. En contrepartie, Videon CableSystems, filiale de Moffat, élargira son marché dans l'Ouest.

2. Le climat des affaires dans les secteurs visés par la Loi

Les tendances et les événements qui marquent l'économie dans son ensemble et les différents secteurs d'activité en particulier peuvent influencer sur l'activité des entreprises appartenant aux secteurs visés par la Loi (banques, transports, communications). Dans ce chapitre, nous passons brièvement en revue les grandes tendances et les principaux événements susceptibles d'avoir eu des répercussions sur l'effectif dans les secteurs de compétence fédérale. Par exemple, la révision de la réglementation, ou l'introduction de nouvelles technologies, peut influencer sur la façon dont une entreprise fait des affaires et, en bout de ligne, sur le nombre de personnes qu'elle emploie et la gamme de compétences qu'elle recherche pour produire des biens ou offrir des services. Dans un autre ordre d'idées, les arrêts de travail peuvent se traduire par une baisse du revenu gagné par certains salariés au cours d'une année. En 1997, un certain nombre de fusions, d'acquisitions et de fragmentations ont aussi touché des entreprises assujetties à la Loi. Ce chapitre brosse un tableau de quelques-unes des transactions les plus importantes ayant modifié le paysage sectoriel, afin d'aider le lecteur à mieux comprendre le cheminement de certaines entreprises au fil des ans.

Le secteur bancaire

Un groupe de travail s'est penché dans le courant de l'année sur l'avenir des services financiers au Canada. Ce groupe de travail (créé en décembre 1996), qui devait présenter son rapport au ministre des Finances en septembre 1998, avait reçu pour mandat d'examiner des questions diverses, comme la fusion des banques, l'acquisition de banques canadiennes par des banques étrangères, la vente par les banques de produits d'assurance et la participation des banques aux opérations de crédit-bail. (Au début de 1997, le gouvernement fédéral annonçait qu'il avait l'intention d'autoriser les banques étrangères à ouvrir des succursales au Canada, mais les dispositions législatives en ce sens n'avaient toujours pas été rédigées à la fin de l'année.) Par ailleurs, les grandes banques canadiennes ont demandé la révision des règles qui régissent le secteur bancaire afin de pouvoir soutenir la concurrence dans le contexte de la mondialisation des services financiers. Certaines banques ont fait valoir que seule la création de plus grosses organisations leur permettrait de procéder aux changements technologiques coûteux qui sont nécessaires. Les différents mémoires présentés au groupe de travail faisaient état de préoccupations diverses, comme les pertes d'emplois, la fermeture de succursales et la protection des intérêts des consommateurs.

Le secteur des communications

Les services faisant appel à des technologies de pointe, comme le Système de distribution multivoie multipoint (SDMM) et les systèmes de communication multipoint locaux (SCML), une version perfectionnée entièrement numérique du SDMM, sont à l'origine de la rapide transformation qui touche présentement le secteur de la radiodiffusion. Selon certains analystes, ces technologies finiront par remplacer le câble. En 1997, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a approuvé la constitution de la société LOOK TV, nouvelle entreprise exploitant un système de distribution multipoint (SDM), qui desservira le sud de l'Ontario. Plus tard, ce service sera étendu au Québec, sous l'appellation LOOK Télé.

Pour sa part, le réseau de câblodistribution Vidéotron est en voie de se doter de la technologie de transmission numérique à large bande permettant la transmission de l'image, de la voix et des données. Les entreprises Shaw Communications Inc. et Rogers Cable TV étaient également actives dans ce domaine. Vidéotron souhaite étendre ses activités au marché de la téléphonie locale et espère pénétrer ce marché en 1998.

LES LAURÉATS DES PRIX D'EXCELLENCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 1998

Chaque année, le Ministère décerne un prix Vision ou un certificat de mérite à certains employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou par le Programme de contrats fédéraux. Ces prix d'excellence soulignent les efforts remarquables faits par ces employeurs pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

PRIX VISION

Le prix Vision est remis aux employeurs qui ont plus que satisfait aux exigences fondamentales fixées dans le cadre du programme. Trois employeurs ont obtenu le prix Vision en 1998. Il s'agit de :

Eli Lilly Canada Inc.

pour avoir appuyé et encouragé les membres des groupes désignés dans la collectivité et pour avoir su communiquer efficacement à ses employés son adhésion aux principes qui sous-tendent l'équité en emploi.

Knoll North America Corp.

pour son généreux programme de remboursement des frais de scolarité au profit des employés qui souhaitent poursuivre leurs études et pour son excellent programme d'aide aux employés qui reviennent au travail après un accident ou une maladie.

Saskatchewan Wheat Pool

pour la coopération dont ont fait preuve la direction et le syndicat et pour l'intégration, dans l'organisation, du comité de l'équité en matière d'emploi.

LES CERTIFICATS DE MÉRITE

Un certificat de mérite a été remis à quatre organisations qui ont mis en oeuvre des activités spéciales pour appuyer leurs efforts soutenus en vue de constituer un effectif représentatif. Les lauréats sont :

Atlantic Tractors and Equipment Ltd.

IBM Canada limitée

L'Université Queen's

L'Université de Windsor

avis. Ce qui est remarquable, c'est que l'INCA continue d'offrir des conseils techniques et un appui à ces employés. Pour faciliter leur intégration, **Rogers** jumelle les nouveaux employés aveugles ou malvoyants avec un employé ayant la même incapacité, qui leur sert de guide. Et pour que ces employés aient la possibilité de discuter de leurs problèmes avec d'autres employés dans une situation semblable à la leur, et que les solutions d'ordre technique soient diffusées le plus largement possible, les aveugles ou malvoyants au service de **Rogers Candel Inc.** sont reliés par courtier électronique à tous les autres employés de l'entreprise ayant un handicap semblable.

LA CONSULTATION ET L'ACCEPTION DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ

La Loi sur l'équité en matière d'emploi précise que l'employeur doit consulter les représentants des salariés et les inviter à donner leur avis sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Or, bon nombre des mesures à cet égard décrites par les employés dans leur compte rendu narratif ne sont pas des « consultations » au sens de la Loi. À titre d'exemple, certains employés ont indiqué avoir informé les employés de mesures qui avaient déjà été prises. D'autres ont parlé de consultation alors qu'ils ont réalisé une enquête d'auto-identification, diffusé un sondage sur la satisfaction des employés ou lorsque les employés ont participé à la négociation d'une convention collective. Mais aucune de ces activités ne constitue une forme de consultation aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les consultations supposent la communication bilatérale entre l'employeur et les représentants des salariés, et doivent toucher directement les questions d'équité en matière d'emploi.

Le fait que ces autres mesures aient été présentées comme des consultations complique l'évaluation de l'incidence réelle que les consultations ont pu avoir. Plusieurs employés ont signalé, dans leur compte rendu narratif, que le manque d'appui de la part du personnel envers les initiatives liées à l'équité avait nui à leurs efforts visant à constituer un effectif plus représentatif. Selon certains employés, les commentaires formulés par les salariés montrent que ces derniers ne comprennent pas toujours le but de l'équité en matière d'emploi. En fait, ceux-ci voient parfois avec méfiance les programmes d'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, il y a des signes montrant que des employés ont réussi à gagner l'appui de leur effectif envers l'équité grâce à la consultation. Plusieurs employés ont de fait mentionné qu'ils étaient parvenus à faire comprendre leurs programmes et à dissiper les inquiétudes des employés par le biais de la consultation.

« En 1993, **Télébec** a mis sur pied un comité conjoint d'équité en emploi comprenant huit (8) membres soit quatre (4) représentants des syndicats et quatre (4) représentants de l'entreprise. La mise sur pied d'un tel comité a permis, notamment, d'atténuer les résistances aux changements, de profiter de l'expérience et de la contribution de toutes les parties ainsi que de réduire les sources d'insécurité. »

Télébec Ltée.

Certains employés soutiennent que la réussite du plan d'équité de l'organisation dépend largement de l'appui des salariés envers l'équité en matière d'emploi. Et la consultation des représentants des salariés constitue un outil puissant à la disposition des employés pour gagner cet appui.

aidera, en collaboration avec l'AMC, les jeunes autochtones à se préparer en fonction des occasions d'emploi offertes et créera un cadre de travail plus propice à l'intégration des Autochtones. »

Air Canada

Personnes handicapées

Comme dans le cas des Autochtones, les employés qui semblent le mieux réussir à recruter et à maintenir en fonction les personnes handicapées sont ceux qui ont essayé de régler les problèmes éventuels avant même qu'ils ne surviennent. Plusieurs employeurs ont indiqué qu'ils avaient établi des partenariats avec des organismes desservant les personnes handicapées et qu'ils avaient élaboré des modèles d'adaptation avant même d'avoir des problèmes. Plusieurs ont précisé avoir examiné en détail la façon dont leurs systèmes d'emploi et leurs pratiques influent sur les employés ayant un handicap particulier. Cette démarche leur a permis de trouver des solutions faisant intervenir du matériel technique et des modes d'interaction avec les autres membres de l'effectif. Certains employeurs ont aussi mis au point des outils particuliers afin d'aider les surveillants à bien vivre cette nouvelle expérience de travail aux côtés de personnes handicapées.

La Société canadienne des postes a mis beaucoup d'énergie dans ses programmes de recrutement et d'adaptation à l'endroit des employés malentendants. Fait notable, en 1997, la Société

canadienne des postes a organisé une conférence nationale à leur intention. À partir des recommandations formulées à cette occasion, la Société

canadienne des postes a élaboré un guide pour aider les surveillants à travailler plus efficacement avec les employés malentendants. Cet employeur est parvenu à recruter un nombre considérable de malentendants à titre temporaire, dont plusieurs ont par la suite obtenu un emploi permanent dans l'organisation.

La société **Rogers Cattel Inc.** s'efforce d'améliorer la représentation des employés aveugles au sein de son effectif. Elle a établi un partenariat avec l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) afin d'obtenir de l'aide et des

qui donnent des résultats supposent souvent des stratégies qui tiennent compte des besoins des membres de ces groupes et qui visent à supprimer plusieurs obstacles du même coup. La consultation des membres des deux groupes désignés et le travail en partenariat avec les organismes desservant ces groupes ont fourni à ces employeurs des renseignements très précieux pour la mise en oeuvre de mesures visant ces deux groupes.

Autochtones

Plusieurs employeurs ont indiqué dans leur compte rendu narratif qu'ils avaient établi des partenariats avec des organisations autochtones, dans le but de recruter et de maintenir en fonction des Autochtones. Plutôt que de se contenter d'afficher les postes vacants ou de demander à ces organisations de leur présenter des candidats, certains employeurs collaborent plus étroitement avec celles-ci afin de mettre sur pied des projets conjoints porteurs de solutions à long terme. Les employeurs peuvent aider les organisations autochtones à mettre en oeuvre des programmes de formation ciblée et à veiller à ce que la formation donnée corresponde aux besoins du secteur. En retour, les organisations autochtones peuvent aider les employeurs à définir et à supprimer les obstacles à l'emploi des Autochtones. Elles peuvent aussi contribuer à l'établissement de programmes de soutien visant à améliorer le taux de rétention de ces employés.

« Nous avons conclu un partenariat avec l'Institut de technologie des Indiens de la Saskatchewan (SIIT) en vue de recruter et de former des conducteurs de camions NH3, en raison d'une pénurie de ces compétences dans notre entreprise. Nous dispenserons la formation selon un programme de recouvrement des coûts et nous garantirons des postes au terme de la formation requise. »

Saskatchewan Wheat Pool

« En juin 1997, **Air Canada** a signé, avec l'Assemblée des chefs du Manitoba (AMC), une entente établissant un partenariat avec tous les peuples autochtones du Canada. L'entente prévoit que la société **Air Canada**

Les mesures prises par l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique, qui emploie des débardeurs, pour accroître la représentation des groupes désignés.

Les employeurs recourent parfois à des techniques promotionnelles pour accroître la représentation des groupes désignés dans leur secteur. En ciblant les groupes désignés dans le cadre de programmes permettant d'acquiescer de l'expérience dans le secteur, ils espèrent accroître la diversité à l'intérieur du syndicat et, de cette façon, profiter d'un bassin plus vaste de candidats expérimentés dans quelques années.

« En 1997, la société Canada Steamship Lines a lancé un projet en vue d'accroître le nombre de femmes qualifiées dans son secteur d'activité et plus précisément de recruter des cadettes sur ses navires dans le cadre du programme de formation des officiers. Cette façon de faire nous a plutôt bien servis, puisque 25 % des candidats choisis cette année dans le programme des cadets étaient des femmes. Grâce à ce projet, nous espérons faire grimper le nombre de syndiquées qualifiées dont la candidature pourrait être présentée par le bureau d'embauche. »

Canada Steamship Lines

DES INITIATIVES QUI VONT PLUS LOIN

La plupart des employeurs semblent faire des progrès au chapitre de l'accroissement de la représentation des femmes et des membres des minorités visibles dans leur organisation. Toutefois, un grand nombre d'entre eux sont contrariés parce qu'il leur est difficile d'attirer des Autochtones ou des personnes handicapées. Ces employeurs disent recevoir très peu de demandes d'emploi de la part des membres de ces groupes, malgré la publicité faite dans diverses publications s'adressant à eux. Et même lorsqu'ils réussissent à recruter des membres de ces groupes, ils trouvent souvent très difficile de les maintenir en fonction.

Les employeurs qui ont réussi à recruter et à maintenir en fonction des Autochtones et des personnes handicapées semblent être ceux qui ont confié cette responsabilité à un membre de l'entreprise, ou qui ont conclu des partenariats avec des organismes desservant ces groupes. Les mesures

Un grand nombre d'employeurs qui traitent avec un bureau d'embauche ont mentionné que la réalisation de l'équité en matière d'emploi au sein de leur effectif était très difficile. Il en est ainsi parce que ces employeurs ne contrôlent pas directement la composition de leur effectif, étant tenus par la convention collective d'accepter les candidats présentés par le syndicat. Des employeurs ont signalé une certaine amélioration de la représentation des groupes désignés parmi les syndiqués et, par voie de conséquence, parmi les employés dont la candidature leur est soumise. À titre d'exemple, la société Canadian Stevedoring Company Limited a indiqué qu'elle se réjouissait

LES BUREAUX D'EMBAUCHE

Radio Nord Inc.

« Nous voulons organiser une journée de visite de nos installations avec les groupes de jeunes autochtones de la région afin de les inciter à poursuivre des études dans le domaine des communications. »

La Société du port de Vancouver a établi un partenariat permanent avec un établissement d'enseignement local dont la clientèle est composée en bonne partie d'Autochtones et de membres des minorités visibles. Dans le cadre de ce partenariat, la Société du port de Vancouver organise diverses activités visant à promouvoir auprès des jeunes les carrières dans ce secteur d'activité, et dans l'entreprise même. Cet employeur donne régulièrement des exposés à l'école et organise des visites de ses installations pour les étudiants. La Société du port de Vancouver offre en outre des bourses d'études et des stages aux étudiants de la douzième année.

Kindersley Transport Ltd.

« Les étudiants du secondaire sont intégrés à l'effectif, que ce soit dans les bureaux, dans l'entrepôt ou en compagnie d'un livreur, pour apprendre et pour bien comprendre les différentes facettes du travail dans un milieu qui pourrait les intéresser. La société Kindersley Transport Ltd. participe à ces programmes dans l'intention non seulement de préparer les employés éventuels à occuper des emplois à plein temps, mais aussi de montrer aux étudiants les nombreuses occasions d'emploi qu'offre le secteur du camionnage. »

Dans certaines professions et dans certains métiers, il semble toutefois y avoir une pénurie réelle de membres des groupes désignés dans les programmes de formation. Afin d'accroître la diversité du bassin de candidats potentiels, certaines entreprises non seulement essaient de se faire valoir en tant qu'employeur potentiel, mais recommandent leur secteur d'activité comme choix de carrière aux étudiants du secondaire. Pour être compétitifs, dans bien des domaines techniques, les jeunes doivent rester à l'école et se perfectionner en mathématiques et en sciences. Et pour être motivés, les jeunes doivent voir tous ces efforts comme une préparation à l'emploi qu'ils occuperont demain, emploi pour lequel de telles connaissances seront en demande.

« Les candidats aux emplois techniques incluent rarement des membres de certains groupes désignés, en particulier du groupe des femmes et de celui des Autochtones. Ainsi qu'il a été mentionné dans le rapport de l'année dernière, la société **Cable Regina** estime que les obstacles aux progrès dans ce domaine ont des racines à la fois éducationnelles et sociales. La nécessité de présenter des solutions de rechange à l'étape de l'adolescence n'a jamais été aussi évidente. »

Regina Cablevision Co-operative

Plusieurs employeurs ont indiqué qu'ils ont institué des programmes pour communiquer avec les adolescents et les informer sur les avantages qu'il y a à ne pas décrocher. Ils font des présentations dans les écoles, assistent à des foires professionnelles, offrent des stages et organisent des visites de leurs installations pour montrer aux jeunes en quoi consiste leur industrie, quelles perspectives de carrière y sont offertes et quelle est la formation requise. En ciblant les écoles où la représentation des groupes désignés est élevée, et en incluant les membres des groupes désignés parmi les personnes chargées de faire les présentations aux étudiants, un grand nombre d'employeurs espèrent encourager davantage de membres des groupes désignés à acquiescer les compétences nécessaires et à postuler les emplois.

gnes, **Pelmorex Radio** acquitte les frais d'adhésion à une association professionnelle pour une femme qui occupe un poste de cadre dans une station du Nord, afin qu'elle puisse entretenir des relations professionnelles avec ses pairs.

Pour certains employeurs, les problèmes liés à l'emplacement géographique ressortent clairement très tôt dans le processus de sélection. À titre d'exemple, **Air Crebec** a constaté que, s'il est vrai que les Autochtones postulaient des emplois auprès de la ligne aérienne, un grand nombre d'entre eux n'avaient toutefois pas les moyens de payer le billet d'avion pour se rendre à l'entrevue. **Air Crebec** a donc décidé de payer le voyage de ces candidats pour leur permettre de passer l'entrevue dans ses locaux.

LES MESURES POUR COMPENSER LE MANQUE DE CANDIDATS QUALIFIÉS

Certains des employeurs qui ont cherché à savoir pourquoi ils ne recevaient pas de candidatures de membres des groupes désignés se sont aperçus qu'il y avait une pénurie réelle de candidats qualifiés. Très souvent, les employeurs ont précisé que, bien que les candidats des groupes désignés dans leur secteur d'activité soient plutôt rares à l'heure actuelle, il n'est pas dit que les groupes désignés ne sont pas très bien représentés dans les programmes de formation. En conséquence, les employeurs croient que le roulement du personnel influera à court terme sur la représentation des groupes au sein de leur effectif, à mesure que des postes seront comblés par des membres des groupes désignés ayant eu la formation nécessaire.

« Au fur et à mesure que l'effectif s'enrichira d'un nombre croissant de membres des groupes désignés à des postes techniques, et que la société **Helijet** recrutera de nouveaux salariés, nous croyons que la représentation augmentera d'elle-même. Cette progression se fait d'ailleurs déjà sentir, puisque nous sommes en mesure d'employer plus de femmes possédant leur brevet de pilote qu'auparavant. »

Helijet Airways Inc.

Mesures d'assouplissement des régimes de travail

Un grand nombre d'employeurs ont examiné leurs systèmes d'emploi et ont tenté de les assouplir, que ce soit sur le plan de l'horaire ou du lieu de travail. Diverses options, comme l'horaire flexible, le télétravail et le partage d'emploi, rendent généralement les emplois plus attirants pour les femmes ayant des responsabilités familiales. Ces options peuvent aussi être intéressantes pour les personnes handicapées. Pour attirer une diversité de candidats, de nombreux employeurs font aussi preuve de souplesse dans leurs régimes d'avantages sociaux et reconnaissent des fêtes religieuses qui ne tombent pas un jour férié désigné.

« Un régime d'avantages sociaux flexible a été offert à tous les employés non syndiqués. La bande vidéo utilisée pour présenter le régime mettait en relief la diversité en milieu de travail. Ce régime sera mieux adapté aux besoins particuliers de chacun, dans un effectif diversifié. »

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

« L'entreprise de déménagement Williams reconnaît et respecte les religions et cultures différentes parmi les salariés. Les jours fériés désignés ne correspondent pas aux fêtes célébrées dans la religion pratiquée par certains de nos salariés. C'est pourquoi nous encourageons ceux-ci à prendre un congé payé pour célébrer leurs fêtes religieuses en compagnie de leur famille et de leurs amis. »

Entreprise de déménagement et d'entreposage Williams (C.-B.) ltée

LES PROBLÈMES DE PÉNURIE DE CANDIDATS

Malgré les mesures prises, bon nombre d'employeurs se disent frustrés de la lenteur des progrès accomplis en vue d'atteindre une représentation équitable des groupes désignés. Un grand nombre d'employeurs ont indiqué que, si les progrès sont ardues, c'est en raison de la pénurie de candidats venant des groupes désignés qui postulent les emplois. Après un examen plus approfondi

Situation géographique

Atomic Transportation System Inc.

« On en est arrivé à la conclusion qu'une méthode de recrutement « passive » avait peu de chances d'attirer ceux et celles, en dehors du bassin principal de candidats, qui n'étaient pas déjà intéressés par une carrière dans les transports. »

de leur situation, les employeurs ont cerné une série de motifs pour lesquels il leur a été difficile d'attirer des candidats des groupes désignés.

Certains employeurs ont souligné les problèmes associés à la situation géographique de leur entreprise. Nombre d'employeurs ont fait valoir que les membres des groupes désignés ne sont pas répartis également à l'échelle du pays. Si le lieu d'affaires de l'employeur et le lieu de résidence des membres des groupes désignés cibles sont éloignés, cela peut compliquer le recrutement. Par exemple, un grand nombre de communautés autochtones sont situées à une grande distance du lieu d'affaires de l'employeur, et les candidats de ces régions risquent d'être réticents à quitter leur domicile pour de longues périodes. Les employeurs des régions rurales à la recherche de candidats possédant des compétences techniques doivent souvent recruter leurs employés dans les villes où il y a des collèges et des universités. Ils signalent qu'il est parfois très difficile d'attirer des candidats, et en particulier des membres des groupes désignés, loin des agglomérations urbaines.

Plusieurs employeurs ont trouvé des solutions pouvant contribuer à résoudre ces types de problèmes. Les solutions proposées dépendent dans une large mesure du secteur d'activité. Ainsi, la société **Kindersley Transport**, dont le lieu d'affaires principal est situé à Saskatoon, a eu du mal à recruter des membres de certains groupes désignés, parce que le bassin local de candidats en comptait peu. La société **Kindersley** examine la possibilité de recruter directement à partir d'autres grandes villes au Canada, afin d'accroître la diversité de son bassin de main-d'œuvre. Reconnaissant que les professionnels en région éloignée peuvent se sentir isolés de leurs colle-

1. Les mesures qualitatives prises par les employeurs

L'Élargissement du Bassin de Candidats Potentiels

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont tenus de présenter, outre un rapport statistique, un compte rendu narratif exposant les mesures qu'ils ont prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus ainsi que les consultations tenues avec les représentants des salariés. Cependant, la partie narrative du rapport ne doit pas nécessairement se limiter à ces seules questions. Ainsi, les employeurs peuvent fournir de l'information générale susceptible de faciliter l'interprétation de leurs statistiques. Ils peuvent aussi décrire la nature de leurs activités, exposer tout problème particulier auquel ils se sont heurtés et parler de leurs succès. Le compte rendu narratif est en outre une façon pour les employeurs de faire connaître les solutions apportées à certains problèmes liés à la réalisation de l'équité en emploi, problèmes que plusieurs secteurs d'activité pourraient avoir en commun.

LES MESURES LES PLUS COURANTES PRISES PAR LES EMPLOYEURS

Parmi les nombreux changements que les employeurs ont apportés au fil des ans à leurs règles et usages en matière d'emploi, il est particulièrement intéressant de voir les mesures prises pour supprimer les obstacles dans les systèmes d'emploi, en vue d'attirer des membres des groupes désignés. Bon nombre d'employeurs ont fait preuve d'initiative et ont innové pour recruter et maintenir en poste des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

Politiques liées à l'emploi

Cette année, presque tous les employeurs visés par la Loi ont indiqué avoir une politique officielle sur l'équité en matière d'emploi, sur le harcèlement et sur la discrimination. Les employeurs se sont efforcés de communiquer ces politiques à leurs employés, par divers moyens (affichage sur les lieux de travail, diffusion par voie électronique, parution dans le bulletin d'information de l'entre-prise, etc.). Ce genre de mesure vise à améliorer le cadre de travail des membres des groupes désignés et à démontrer aux employés éventuels l'engagement de l'entreprise envers les principes qui sous-tendent l'équité en matière d'emploi.

Publicité ciblée

Un grand nombre d'employeurs ont délibérément ciblé les groupes désignés au moment d'annoncer les postes vacants. Certains ont précisé qu'ils annonçaient régulièrement les emplois dans la presse destinée au grand public ainsi que dans les journaux s'adressant plus particulièrement aux groupes désignés. La plupart des employeurs ont aussi indiqué qu'ils transmettent régulièrement les offres d'emploi aux organismes qui présentent des candidats faisant partie des groupes désignés. Si bon nombre d'employeurs continuent de s'en tenir pour le recrutement, aux recommandations d'employés et au bouche à oreille, nombreux sont ceux qui ont dit veiller à ce que les autres méthodes soient aussi employées.

« Moins de postes seront attribués sur la simple recommandation d'un employé – l'objectif étant d'en arriver à un équilibre entre cette façon de procéder et les autres formes de recrutement. Car le parrainage personnel risque de se traduire par un effectif trop homogène, et de nuire en bout de ligne à la situation des groupes désignés. La société Westshore veillera donc à ce que le parrainage personnel ne constitue pas la principale méthode de recrutement des candidats. » Westshore Terminals Ltd.

fait que le nombre des cessations de fonctions chez les femmes de l'effectif visé par la Loi a été de beaucoup supérieur au nombre des recrutements. Quant à la réduction du nombre et de la représentation des personnes handicapées, elle était attribuable à d'autres facteurs, tels les changements apportés aux méthodes d'auto-identification.

La représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à celle mesurée à l'échelle de la population active canadienne, l'écart le plus grand ayant été observé à l'égard des Autochtones et des personnes handicapées.

Occasions d'emploi

Pour l'ensemble des groupes désignés au sein de l'effectif, exception faite des minorités visibles, les cessations de fonctions ont été supérieures en nombre aux recrutements en 1997. Le groupe des minorités visibles est donc le seul à avoir connu une croissance de l'emploi.

Profil professionnel

L'utilisation des 14 nouvelles catégories professionnelles s'est traduite par une répartition différente de l'effectif. Ainsi, en 1997, plus de salariées qu'auparavant travaillaient comme professionnels, surveillants et contremaîtres, travailleurs qualifiés et artisans ou travailleurs manuels spécialisés, et moins comme cadres, personnel de bureau et autres travailleurs manuels.

Malgré tout, on en arrive aux mêmes conclusions que par le passé, à savoir que les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont concentrés dans les emplois de bureau et de professionnels, et les Autochtones dans les emplois de bureau et les travaux manuels. Les personnes handicapées employées comme travailleurs qualifiés et artisans étaient aussi en grand nombre.

Comparativement à ce que l'on a constaté dans la population active canadienne, on retrouve dans l'effectif visé par la Loi un plus fort pourcentage de membres des groupes désignés dans la catégorie du personnel de bureau et un plus faible pourcentage dans les catégories ayant trait à la vente et aux services.

LE CLASSEMENT DES EMPLOYEURS

Qui plus est, le salaire moyen des hommes et des femmes des trois autres groupes désignés était inférieur au salaire moyen accordé à l'ensemble des hommes et des femmes composant l'effectif. C'est entre les hommes et les femmes handicapés et l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif que cet écart était le plus mince, et entre les hommes et les femmes autochtones et l'ensemble des hommes et des femmes de l'effectif qu'il était le plus grand.

Divers changements ont été apportés cette année aux indicateurs utilisés pour établir le classement des employeurs. Ces changements ont influé sur le nombre d'employeurs ayant obtenu la cote la plus élevée ou la plus faible en ce qui a trait à la situation des divers groupes désignés en 1997 (premier classement) et aux progrès effectués durant l'année (deuxième classement). À titre d'exemple, un nombre relativement élevé d'employeurs, soit 109, se sont vu attribuer la plus haute cote au premier classement pour les Autochtones. Un nombre équivalent d'employeurs ont obtenu la cote la plus faible.

La majorité des employeurs ont eu la cote la plus faible en ce qui concerne la situation des personnes handicapées dans leur effectif, tandis qu'un grand nombre ont obtenu la cote intermédiaire pour les femmes et les minorités visibles. Quant aux progrès réalisés en 1997 (deuxième classement), les employeurs ayant obtenu la plus haute cote ou la cote intermédiaire étaient plus nombreux que ceux ayant obtenu la cote la plus faible, sauf dans le cas des personnes handicapées. Les meilleurs résultats étaient liés à la situation des femmes. En effet, 130 des 320 employeurs évalués ont obtenu la cote la plus élevée au deuxième classement. En tout, 87 employeurs ont aussi eu la plus haute cote pour les membres des minorités visibles.

Salaires

Les renseignements fondés sur les nouvelles échelles de rémunération ont à nouveau confirmé l'existence d'un écart entre les salaires moyens versés aux femmes et ceux qui sont versés aux hommes dans l'effectif visé par la Loi.

LES MESURES QUALITATIVES

Certains employeurs ont mentionné dans leur compte rendu narratif que les progrès accomplis vers la représentation équitable des membres des groupes désignés étaient lents, en particulier dans le cas des Autochtones et des personnes handicapées. Il y a des employeurs qui ont réagi à cela en instaurant des procédures et des règles liées à l'emploi susceptibles d'élargir, à long terme, le bassin de candidats potentiels appartenant à ces deux groupes.

D'après les renseignements fournis dans les comptes rendus narratifs, il semble que l'existence de véritables mécanismes de consultation entre la direction et les employés ne soit pas encore très répandue. Ces mécanismes donnent pourtant d'excellents résultats, surtout pour ce qui est d'améliorer la façon dont les employés perçoivent l'engagement de l'organisation envers l'équité en matière d'emploi.

Les Prix d'excellence décernés en 1998 ont permis de souligner les efforts remarquables que certains des employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou par le Programme de contrats fédéraux ont fournis afin de se doter d'un effectif représentatif. Parmi les sept employeurs ayant obtenu un prix, un seul était assujéti à la Loi. Il s'agit du Saskatchewan Wheat Pool, qui a mérité un prix d'excellence Vision.

L'ENVIRONNEMENT

Les secteurs d'activité visés par la Loi évoluent dans un environnement qui est encore en pleine mutation. Les nouvelles façons de faire et de commercer, l'introduction de nouveaux services, la privatisation, la concurrence accrue et les modifications apportées à la réglementation ont une incidence sur les employeurs assujettis à la Loi et sur leurs salariés.

Pour bien tenir compte de ces réalités nouvelles, on a modifié le Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Puisque certaines des nouvelles dispositions

L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI

tions réglementaires viennent tout juste d'être mises en application, c'est dans les rapports établis pour 1997 que l'on pourra mesurer pour la première fois les effets des changements apportés.

En 1997, le nombre total d'employés dans l'effectif visé par la Loi est demeuré à peu près constant. Cela dit, le nombre de salariés déclaré a diminué dans le secteur bancaire, alors qu'il a augmenté dans le secteur des transports.

Si l'on regarde le bilan des recrutements et des cessations de fonctions, l'emploi a regagné dans les entreprises visées par la Loi, mais de façon moins marquée que par le passé. De fait, c'était la baisse la plus faible enregistrée depuis le début des années 1990.

Le nombre d'occasions (recrutements et promotions) que les employeurs ont eues pour améliorer la situation des membres des groupes désignés a grimpé de 15 %. Il s'agit d'une hausse rarement observée depuis que des données sont recueillies en vertu de la Loi.

LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF

Représentation

En 1997, la représentation des femmes et des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a diminué. C'était seulement la deuxième fois depuis 1987 que la représentation de ces deux groupes marquait un recul d'une année à l'autre. Dans le cas des personnes handicapées, cette régression se poursuivait pour une seconde année consécutive. Par ailleurs, la représentation des Autochtones et des membres des minorités visées a continué de s'accroître de façon considérable.

En ce qui concerne les femmes, la baisse de la représentation s'explique principalement par le

Pour obtenir d'autres données sur les membres des groupes désignés ou encore un complètement d'information sur l'évaluation des résultats des employeurs, prière de s'adresser à :

Développement des ressources humaines Canada
Direction générale du travail
Normes de travail et Équité en milieu de travail
Elaboration de données
Place du Portage, Phase II
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
1^{er} étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

N° de téléphone : (819) 953-7499
N° de télécopieur : (819) 997-5151

On peut joindre le personnel responsable du Programme en passant par Internet, plus précisément à l'adresse suivante :

jeanpierre.ebacher@hrdc-drhc.gc.ca.

Ce rapport est aussi disponible, grâce au Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIMT), sur le site Web du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse que voici :

<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~sdeimt>.

Enfin, ce rapport est accessible à partir d'un babillard électronique (BBS), au (819) 953-6616 (frais d'interurbain applicables). Pour entrer en communication, inscrire **sdeimt**.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour

objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour

les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, les employeurs doivent corriger les désavantages subis par les groupes désignés, dans le domaine de l'emploi, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

À cet égard, les employeurs sont tenus principalement :

- d'effectuer une enquête auprès de leur effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- de procéder à une analyse de leur effectif afin de déterminer s'il y a sous-représentation des groupes désignés;
- d'étudier leurs systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés;
- d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, et les règles et usages positifs à instituer. (Ce plan doit comporter un calendrier de mise en œuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme.)

Pour sa part, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a le pouvoir de procéder sur place à des contrôles d'application de la Loi pour s'assurer que les employeurs visés par cette Loi s'acquittent de leurs obligations.

Selon la Loi, les employeurs du secteur privé relevant du fédéral et les sociétés d'État qui emploient au moins 100 salariés doivent soumettre

LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

- ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
 - ne porte pas au rapport tous les renseignements exigés;
 - y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.
- chaque année au ministre du Travail un rapport faisant état des progrès accomplis en vue de la constitution d'un effectif représentatif. La Loi comporte même des dispositions conférant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction décuniaire à l'employeur qui :

La Loi sur l'équité en matière d'emploi entrée en vigueur en 1996 confirme que le ministre du Travail est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Aux termes de ce programme, les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant au moins 100 employés qui obtiennent des marchés fédéraux pour la fourniture de biens et services évalués à 200 000 \$ ou plus sont tenues de mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Selon la nouvelle loi, les exigences du Programme de contrats fédéraux, en ce qui a trait à la réalisation de l'équité en matière d'emploi, seront éventuellement équivalentes aux exigences imposées aux employeurs visés par la Loi.

LES PRIX D'EXCELLENCE

Le Ministère souligne les efforts et réalisations dignes de mention des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi au moyen du Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La liste des lauréats de 1998 figure à la page 13.

Depuis 1987, les employeurs visés par la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** ont été témoins et ont dû composer avec les changements profonds qui se sont opérés dans l'économie. Dans bien des cas, ces changements ont été très rapides, alors que les progrès accomplis par les employeurs vers la représentation équitable des membres des groupes désignés dans leur effectif ont été plus lents.

Toutes les dispositions de la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** et de son règlement d'application, entrées en vigueur en 1996, ont pleinement pris effet pour la période de rapport de 1997. Certaines des nouvelles dispositions réglementaires adoptées visent à mieux tenir compte des bouleversements économiques survenus au cours de la dernière décennie. Par conséquent, les données recueillies dorénavant permettront de tracer un portrait plus fidèle de l'effectif visé par la Loi. L'utilisation des données externes les plus récentes (recensement de 1996) dans le rapport de cette année constitue une autre nouveauté. Grâce à ces données à jour, les employeurs pourront comparer la situation des groupes désignés dans leur organisation à la situation de ces groupes dans un secteur d'activité précis et sur le marché du travail canadien en général.

LE RAPPORT ANNUEL DE 1998

En juin 1998, les employeurs visés par la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** ont déposé leur onzième rapport annuel. L'information présentée dans ces rapports brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 1997 vers la représentation équitable de ces groupes au sein de l'effectif de leur organisation. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Le premier chapitre décrit les mesures prises par les employeurs pour élargir le bassin de candidats potentiels. Les chapitres suivants résument le climat des affaires dans les secteurs d'activité visés par la Loi, présentent un profil de l'effectif et des quatre groupes désignés et donnent une évaluation des résultats obtenus par les employeurs.

Pour la première fois en 1998, les employeurs devaient se servir de 14 nouvelles catégories professionnelles établies à partir de la Classification nationale des professions (CNP), ainsi que de nouvelles échelles de rémunération. En conséquence, toute comparaison avec les données sur les catégories professionnelles et la rémunération

qui ont été recueillies par le passé est impossible. Cela explique aussi pourquoi ce rapport est quelque peu différent des précédents, sur le plan de la forme. Et comme 1997 était la première année de rapport pour laquelle les dispositions de la loi entrée en vigueur en 1996 étaient appliquées intégralement, le contenu même du rapport présente de nouveaux aspects. Certains de ces rajustements ont été effectués en tenant compte des commentaires formulés par les répondants à un sondage mené en mai 1997. Nous avons pris en considération les points de vue exprimés pour remanier le contenu et simplifier le rapport, là où des problèmes avaient été signalés. Ainsi, les renseignements à caractère plus technique figurent dorénavant dans les annexes. Enfin, outre le regroupement de l'information statistique tirée des rapports des employeurs (Annexe C), ce rapport contient deux nouvelles annexes. L'Annexe A renferme un glossaire, qui explique les concepts-clés utilisés tout au long du rapport, ainsi que des notes techniques. L'Annexe B expose la méthodologie qui a servi au classement des employeurs. Malheureusement, il n'a pas été possible de donner suite cette année à toutes les suggestions formulées dans le sondage, mais nous en avons pris bonne note en vue des prochaines éditions.

Table des matières

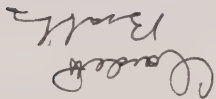
Introduction	1
Faits saillants	5
1 Les mesures qualitatives prises par les employeurs.....	7
2 Le climat des affaires dans les secteurs visés par la Loi.....	15
3 Analyse des rapports des employeurs	19
3.1 L'effectif visé par la Loi.....	21
3.2 Les femmes	25
3.3 Les Autochtones.....	31
3.4 Les personnes handicapées	35
3.5 Les membres des minorités visibles	39
4 Évaluation des résultats des employeurs.....	43
Annexe A : Glossaire et notes techniques	A-1
Annexe B : Méthodologie utilisée pour classer les employeurs.....	B-1
Annexe C : Tableaux : Regroupement des rapports des employeurs.....	C-1

Il n'y a aucun doute que nous nous rapprochons du but, c'est-à-dire rendre les milieux de travail plus équitables. Les mesures législatives prises par le gouvernement fédéral, combinées à l'action des organismes communautaires sur le terrain et à la coopération des employeurs et de leurs employés, contribuent en effet à lever les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent chaque jour les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones. Le présent rapport fait état de ces progrès. Les Canadiennes et les Canadiens peuvent être fiers aujourd'hui des réalisations et des progrès qu'a amenés, dans notre société, l'équité en matière d'emploi.

Mais ce rapport annuel souligne également qu'il faudra réaliser des efforts supplémentaires dans certains domaines avant d'atteindre un effectif équitable. Avec les outils que nous fournit la Loi, le Programme du travail continuera de suivre de très près la situation des groupes désignés. Nous sommes résolus à faire en sorte que les progrès accomplis jusqu'ici vers la pleine participation de ces groupes dans le monde du travail ne s'arrêtent pas là.

En vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Votre Excellence, l'expression de ma très haute considération.

La ministre du Travail,



Claudette Bradshaw



Son Excellence le très honorable Roméo LeBlanc,
C.P., C.C., C.M.M., C.D.,
Gouverneur général du Canada

Votre Excellence,

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le onzième rapport annuel relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Si une telle loi a été adoptée, il y a maintenant plus de dix ans, c'est que les Canadiennes et les Canadiens avaient vivement ressenti le besoin de rendre notre société plus équitable et englobante. Plus particulièrement, ils souhaitaient qu'en milieu de travail, tous soient bien accueillis et traités avec respect, et puissent bénéficier d'aménagements adaptés.

Les nouvelles dispositions réglementaires découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1996 ont été appliquées intégralement pour la première fois l'an dernier. Afin de faciliter la tâche des organisations, le personnel du Programme du travail a préparé des lignes directrices détaillées, a mis au point un nouveau logiciel pour simplifier l'établissement des rapports et a dispensé la formation nécessaire.

Cela dit, je tiens à souligner la créativité et la diligence dont ont fait preuve les employeurs assujettis à la Loi afin de se conformer aux dispositions réglementaires. Ils ont sans conteste adhéré aux principes qui sous-tendent la Loi.

C'est aussi en 1997 que la Commission canadienne des droits de la personne a procédé sur place aux premiers contrôles d'application de la Loi. Celle-ci confère en effet à la Commission le mandat d'effectuer des vérifications auprès des employeurs afin de déterminer les progrès accomplis dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. À cet égard, j'ai été très heureuse d'apprendre que les employeurs font preuve d'un grand esprit de collaboration. J'aimerais d'ailleurs les féliciter de leur attitude positive face au travail de la Commission.

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication
sous cette forme ou sous forme de médias substitués,
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

N° du cat : LT-020-02-99

Imprimé au Canada



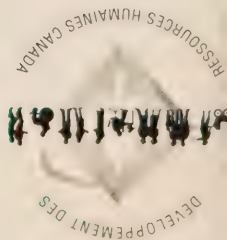
© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1998
N° de cat. : MP 31-5/1998
ISBN : 0-662-64054-3



Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

1998



95 08

TRAVAIL

1998

Rapport annuel Loi sur l'équité en matière d'emploi



